المركز القانوني للموظف الدولي

The legal status of the international employee

<u>إعداد الطالبة</u>

هبه جمال ناصر عبدالله علي

الرقم الجامعي 400910080

<u>إشراف الدكتور</u>

عـبد الســلام هــمـــاش

((قدمت خطة الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام))

قسم القانون العام

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

2011

التفويض

أنا الطالبة هبه جمال ناصر عبد الله علي أفوض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا والكترونيا للمكتبات ،أو المنظمات ،أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها .

الاسم : هبه جمال ناصر عبد الله علي

التوقيع :

التاريخ : ٢٠ / ٨ / ٢٠١١م

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " المركز القانوني للموظف الدولي "

The Legal status of the International Employee

وأجيزت بتاريخ ٣/ ٦/ ٢٠١١ م .

أعضاء لجنة المناقشة	التّوقيع
١- الأستاذ الدكتور محمد علوان	رئيساً ....
٢- الدكتور عبد السلام هماش	مشرفاً ....
٣- الدكتور غازي صباريني	عضواً خارجياً ....

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بعث فينا محمداً –صلى الله عليه وسلم –هادياً وبشيراً .

الحمد لله على ما أسبغ علينا من نعم ظاهره وباطنه ،فلك الحمد يارب كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك .

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي القدير ومشرفي الفاضل الأستاذ الدكتور عـبد السـلام هـمـاش لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة ،وما بذله معي من جهد وإرشاد ،ولما منحني من علمه ووقته طوال إعداد هذه الرسالة حتى بدت كما هي عليه ،فله مني كل الشكر والتقدير والاحترام .

كما أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان للسادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين لما سيبدونه من مقترحات قيمّه تهدف إلى تصويب مايرد في هذه الرسالة من خطأ و إلى الارتقاء بها .

جزاكم الله جميعاً كل خير وسدد علي طريق الحق خطاكم .

هبه جمال ناصر عبد الله علي

الإهداء

إلى وطني الغالي (الكويت).

إلى والدي الغالي – أطال الله في عمره .

إلى والدتي الغالية – أطال الله في عمرها – التي أفهمتني بعفوية صادقة (أنّ العلم هو الحياة) ،وأنارت أمام عيني شموع الأمل .

أهدي رسالتي هذه رمزاً للمحبة والوفاء واعترافاً مني بفضلهم علي .

إلى رفيقي في الدرب من سار في درب الحياة خطوة خطوة

زوجي الغالي .

واليكم يا من تزالون بجانبي ترقبون نجاحي وتقدمي ،وتقدمون لي كل الوقت ....وكلّ الحب ....وكل الدّعم ....

إلى أخواني وأخواتي وأصدقائي الأعزاء

لهم جميعا أهدي عملي المتواضع هذا

مع المحبة والعرفان

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الشكر والتقدير
هـ	الإهداء
و	فهرس المحتويات
ي	الملخص باللغة العربية
ك	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل التمهيدي
1	أولا – المقدمة
5	ثانياً- الإطار النظري للدراسة
9	ثالثا- مشكلة الدراسة
9	رابعا- أسئلة الدراسة
10	خامسا-أهداف الدراسة
11	سادسا- أهمية الدراسة
11	سابعا-حدود الدراسة
11	ثامنا- محددات الدراسة

تاسعا- مصطلحات الدراسة	12
عاشراً-الدراسات السابقة	13
أحد عشر -منهجية الدراسة	15
ثاني عشر- ادوات الدراسة	15
ثالث عشر- قائمة المراجع	16
الفصل الأول ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية.	22
المبحث الأول- ظهور المنظمات الدولية وميلاد مفهوم الموظف الدولي.	24
المطلب الأول- مرحله ما قبل التنظيم	24
المطلب الثاني- مرحلة التنظيم الدولي من بعد الحرب العالمية الأولى	32
المبحث الثاني- استقرار مفهوم الموظف في القانون الدولي العام	39
المطلب الأول -تعريف الموظف في القانون الدولي العام	39
المطلب الثاني-العناصر اللازمة لاكتساب صفه الموظف الدولي	43
المبحث الثالث- استقلالية الموظف الدولي	45
المطلب الأول- أن يتم تعيينهم من قبل المنظمات الدولية	46
المطلب الثاني-الخضوع للنظام القانوني للمنظمة الدولية	53
المطلب الثالث- تمتع المنظمة الدولية بالحصانات	56
المطلب الرابع-عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه	61

للقضاء الدولي.	
الفصل الثاني القانون الداخلي للمنظمة الدولية والمطبق على الموظفين الدوليين.	63
المبحث الأول- النظام المطبق على الموظف الدولي.	67
المطلب الأول- المصادر الرسمية	68
المطلب الثاني- المصادر الاحتياطية	70
المبحث الثاني-حقوق الموظف الدولي	71
المطلب الأول-حقوق الموظف الدولي في القانون الدولي.	72
المطلب الثاني-الحقوق التقليدية للموظف الدولي.	84
المبحث الثالث-واجبات الموظف الدولي	87
المطلب الأول-الواجبات التي تتعلق بممارسة وظيفته	88
المطلب الثاني-واجبات تمنع ممارسة أي نشاط أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة	96
المطلب الثالث: واجبات تمنع عدم جواز قبول الاوسمه والنياشين الشرفية	97
المبحث الرابع: الطبيعة المستقلة للموظف الدولي الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين	98
المطلب الأول: العلاقة التعاقدية للموظف الدولي بالمنظمة الدولية	99
المطلب الثاني: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لائحية	102
المطلب الثالث: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة" علاقة تنظمية لائحية"	103
المبحث الخامس- التفرقة ما بين الموظف فى ظل أحكام القانون الدولي	105

وما بين الموظف الادارى وممثلي الدول	
المطلب الأول –التمييز ما بين الموظف الدولي والموظف في القانون الإداري	105
المطلب الثاني–التمييز ما بين الموظف الدولي وبين ممثلي الدول الأعضاء لدي المنظمة	108
الفصل الثالث الضمانات المقررة للموظف الدولي	112
المبحث الأول– الضمانات غير القضائية	114
المطلب الأول – الحصانة المدنية	114
المطلب الثاني–الحصانة الجنائية	115
المطلب الثالث–الضمانات الإدارية	119
المبحث الثاني– الضمانات القضائية للموظف الدولي	126
المطلب الأول–المحكمة الإدارية لعصبه الأمم المتحدة	130
المطلب الثاني– المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة	136
المطلب الثالث–نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة	139
المطلب الرابع – المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية	146
خاتمة	153
الملاحق	156
المراجع	197

المركز القانوني للموظف الدولي

إعداد

هبة جمال ناصر عبد الله علي

إشراف الدكتور

عــبد الســـلام هــمـــاش

الملخص

يشهد عالم اليوم مرحلة التشابك بين مصالح الدول ، وتلعب فيه المنظمات الدولية دورا مهما وغاية في التعقيد حيث أصبحت المنظمات تنظم تقريبا في جميع الشؤون اليومية.

وبالضرورة فإن عدد المنظمات الدوليه في تزايد مستمر وكذلك عدد الموظفيين الدوليين الذين يعملون في هذه المنظمات.

وبالنظر لكثرة هؤلاء الموظفين فإن الحاجة تظهر جلية لوجود منظومة قانونية واحدة تحكـم أداء هؤلاء الموظفيين بالرغم من إختلاف طبيعة أعمالهم في المنظمـة الدوليـة وعلاقـتهم القانونية بها.

وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسه لإلقاء الضوء على النظام القـانوني الخـاص بـالموظفين الدوليين.

ولمعالجة الموضوع كان لابد من العودة الى الوراء قليلا لدراسة تطور مفهوم الوظيفة الدولية المرتبط بمفهوم الموظف الدولي.

The legal status of international employee

Prepared by :

Hiba Jamal Naser Abdullah Ali

Supervised by :

Abdul salaam Hamash

ABSTRACT

The world today witness a stage of overlapping between the interests of the countries, and the international organizations play an important role and extremely complicated where organizations become organize in all affairs of individual life.

And necessarily , the number of international organizations in increasing, as well as the number of international staff who works in these organizations.

And given the large number of such personnel the need the clearly show the presence of one legal system to control performance of these staff, Although the different between their works and their legal relationship to the international organization.

In this context, comes this study to shed light on the legal system of international employee to address the issue had to be back to study the evolution of concept of international employee.

الفصل التمهيدي

أولا – المقدمة .

إذا كانت المنظمة الدولية بوصفها شخصاً من أشخاص القانون الدولى العام تتمتع بإرادة ذاتيه مستقلة ومتميزة عن إرادة الدول الأعضاء، فإنها لاتستطيع أن تعبر عــن هــذه الإرادة وتحقق أهدافها التى أنشئت من أجلها وتؤدى وظائفها المنوطة بها، إلا من خلال مجموعــة من الأجهزة التابعة لها ،حيث أن هذه الأجهزة فى حاجة الى الأداة اللازمــة لتــسييرها مــن الناحية الإدارية ولتشغيلها بطريقة دائمة يومية أو شبه يومية تتمثل هذه الأداة فى الموظفين الدوليين([1])

ومن البداية يجب عدم الخلط بين الموظفين الدوليين وبين العاملين أو المستخدمين الدوليين ، حيث تستعين المنظمات الدولية في أداء نشاطها الداخل فى إطار اختصاصاتها بمجموعة مــن المستخدمين الذين يناط بهم أداء مهام تتفاوت فى طبيعتها وأهميتها وإن كان يجمعهــا كلهــا جامع مشترك هو أنهم يضطلعون بمهمتهم باسم المنتظم ولحسابه ([2])

وقد تصدت محكمة العدل الدولية لتعريف المستخدم الدولى فى رأيها الاستــشاري الــشهير الصادر فى 11 أبريل سنة 1949 بشأن حق موظفي الأمم المتحدة فى المطالبــة بــالتعويض عن الأضرار التى تلحق بمستخدميها أثناء تأديه واجباتهم بأنه " كل موظف بأجر أو بدون أجر ،يعمل بصفة دائمة أو لا ،يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة أو للمساعدة فى ممارسة

---

[1]) أبو الوفا، أحمد (2005)،الوسيط فى قانون المنظمات الدولية ،القاهرة،دار النهضة العربية، ص121

[2]) الدقاق، محمد السعيد، (د.ت) ،التنظيم الدولى ،الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ص 175

إحدى وظائف المنظمة ،وباختصار كل شخص تتــصرف المنظمـــة بواســـطته " ،ولايخـــضع الموظف الدولى فى أدائه لعمله لأى سلطة خارجية ،فهو يؤدى عمله باسم المنظمة ولحسابها وفق تعليمات أجهزتها المختصة ،ويمتنع عليه أن يتلقى تعليمات من أي حكومـــة أو ســـلطة خارجية عن المنظمة ،أو القيام بأى عمل يسيىء الى مركزه الوظيفى كموظف دولى ([3])

ومن هنا يتعين توافر العديد من العناصر اللازم توافرها لتحقق صفة الموظف الدولى وهـــذه العناصر هي :-

1- وجود ميثاق جماعي ينشىء هيئات إدارية دائمة أومؤقته وينص على تعيين موظفين وعلى طريقة تعيينهم واختصاصاتهم وواجباتهم وحقوقهم تجاه المنظمة .

2- أن يؤدي الموظف العمل فى خدمة منظمة دولية ،أو فرع من فروعها ويتفرغ للعمل بها ،ولايعد موظفاً دولياً من يؤدي عمله فى خدمة دولة معينة ،أو مؤسسة دولية لا ينطبـــق عليها وصف المنظمة الدولية .

3- أن يعمل الموظف الدولي للمصلحة الجماعية المشتركة ،وأن يمتد نـــشاطه ليـــشمل مصالح تتصل بأقاليم كل الدول الأعضاء .

4- أن يؤدي الموظف الدولي عمله تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية ووفـــق أحكـــام ميثاقها ولوائحها ،وبتعليمات وأوامر من رؤسائه فيها وحدهم ومن ثم لايعتبر موظفاً دولياً من يخضع فى أدائه لعمله لتعليمات وقوانين الدولة التى ينتمى اليها .

5- أن يحدد النظام القانونى للموظف الدولي بطريقة دولية ، وهذا يميز الموظف الـــدولى عن طوائف أخرى من الأشخاص الذين يعملون فى خدمة منظمة دولية أو مرفق دولى ،دون

[3]) رفعت، أحمد محمد، (1998)، المنظمات الدولية .مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مطبعة جامعة القاهرة ، ص69

أن يشغلوا وظيفة دولية تتصف بالثبات والاستقرار ،ودون أن يخضعوا فى تعيينهم وفى تحديد اختصاصاتهم لأحكام اتفاقية دولية ،ومثال ذلك الموظفين التابعين لدولة تقوم بالوصاية على اقليم معين .

ومن هذا المنطلق فإن المنظمة الدولية لايمكنها ان تباشر اختصاصاتها المنوطه بها ووظائفها المعهودة إليها إلا من خلال جهاز يضم مجموعة من العاملين يضطلعون بممارسة هذه الإختصاصات والوظائف ممن يطلق عليهم اصطلاح "الموظفون الدوليون "

ومن ثم كان تمتع المنظمة الدولية بالقدرة على إدارة شؤونها الداخلية ،وما يستتبعه ذلك من ضرورة أن يكون لها طابع وظيفى مستقل ،يعتبر من أهم الملامح التى تظهر فيها الشخصية القانونية الدولية للمنظمة وإراداتها الذاتيه المستقلة عن الدول الأعضاء فيها ،ويمكن فى ضوء الدور الذى يمارسه الموظفون الدوليون الحكم على مدى فاعلية المنظمة الدولية فى النهوض بالمهام والمسئوليات على عاتقها([4])

حيث أن الموظف الدولي هو نواة للوظيفة الدولية والمنفذ لسياسة المنظمة والمسؤول عن تحقيق أهدافها وقد ازدادت أهميته من اتساع مجالات تدخل المنظمة الدولية سواء كانت عالمية ،أم إقليمية وتعدد صور نشاطها لتشمل كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية، بعد أن كان مقتصراً على الجانب السياسي، سعياً منها إلى تحقيق السلام وتطوير المجتمعات الدولية فانعكس هذا التطور على دور الموظف الدولي.

---

[4]) ندا ،جمال طه إسماعيل،(1986) ،الموظف الدولي : دراسة مقارنة فى القانون الدولى الاداري،الهيئة المصرية العامة للكتاب ،القاهرة ،ص7

ويجتمع موظفو المنظمة في جهاز واحد يسمى الأمانة العامة التي توضع تحت إشراف رئيس إداري تسمية المواثيق المنشئة للمنظمة عادة الأمين العام ،أو المدير العام ،أو الأمين التنفيذي ،أو المدير الإداري ،وتتكون هذه الأمانة العامة عادة من مجموعة من الموظفين الـــذين يـــتم تعيينهم وتحديد المركز القانوني لهم وفق قواعد تفصيلية تعد لهذه الغاية ([5])

وهناك العديد من المراحل التي مر بها تطور ظاهرة التنظيم الدولي قد كشفت فى ذات الوقـــت عن ظهور الوظيفة الدولية التى ترتبط بوجود المنظمات الدولية ،وكذا عن بلورة هذه الفكـــرة واكتسابها بعض السمات التي تميزها عن الوظيفة الوطنية ([6])

ويتضح مما سبق أن الوظيفة الدولية قد ازدهرت وتأكد مفهومها المستقل عن تـــأثير الـــدول الأعضاء فى التنظيم الدولي ،كما تحددت معالم وحدود هذه الوظيفة وخصائصها فـــى الفقـــه والقضاء الدوليين بعد قيام عصبة الأمم وإنشاء منظمة الامم المتحدة ،حيث أكدت المـــشكلات والمنازعات وأخطار الحروب التى حلت بالمجتمع الدولي آنذاك ومازالت على أهميه التنظـــيم الدولي الذى مارس –عن طريق أجهزته ووكالاته ولجانه ومؤتمراته –دوراً بارزاً فى حل هذه المشكلات وتسوية تلك المنازعات وتعددت فى هذه الآونه مجالات العمـــل للموظـــف الـــدولي ،واكتملت المقومات الاساسية للوظيفة الدولية التى يهتم بها القانون الـــدولي الاداري خاصـــة بعد ما ازدهرت التطبيقات العملية الناجحة للمنظمات الدولية الاقليمية ،والمتخصصة بنوعيهـــا العالمي ،والاقليمي ،والتي أهتم ميثاق الأمم المتحدة بتشجيع الدول على إنشائها ، ولقد ترتب

[5]) علوان ، محمد ، الموظف الدولي ، كتاب غير منشور، ص3

[6]) ندا ،جمال طه إسماعيل،المرجع السابق،ص32

على ازدهار فكرة الوظيفة الدولية، وبلوغها درجة عالية من الرقى و التقدم أن نشأ وبرز فى هذا الخصوص فرع جديد من فروع القانون الدولى العام وهو القانون الدولي الاداري ([7])

ثانياً- الإطار النظري للدراسة THE ORTICAL FRAME :-

سنتناول في هذه الرسالة الحديث عن المركز القانوني للموظف الدولي حيث تنقسم إلى ثلاثة فصول :-

الفصل الأول - ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية.

المبحث الأول- ظهور المنظمات الدولية وميلاد مفهوم الموظف الدولي.

المطلب الأول- مرحلة ما قبل التنظيم

الفرع الأول- عصر المؤتمرات الدولية.

الفرع الثاني-عصر الاتحادات الدولية.

المطلب الثاني- مرحلة التنظيم الدولي من بعد الحرب العالمية الأولى.

الفرع الأول-عصبة الأمم .

الفرع الثاني-قيام منظمه الأمم المتحدة

المبحث الثاني- استقرار مفهوم الموظف في القانون الدولي العام.

المطلب الأول -تعريف الموظف في القانون الدولي العام

المطلب الثاني-العناصر اللازمة لاكتساب صفه الموظف الدولي

المبحث الثالث- استقلالية الموظف الدولي.

---

[7]) حيث يرى بعض الفقهاء ،أن القانون الإداري الدولى يعتبر فرعاً من فروع القانون الداخلى، والمطبق بالدولة ،أما القانون الدولي الإداري فيعتبر فرعاً من القانون الدولي، أو قانون الجماعة الدولية .... انظر عبد الله، عز الدين ،القانون الدولي الخاص ،الجزء الاول ،الجنسية ، الطبعة السابعة ،هامش ص9

المطلب الأول– أن يتم تعيينهم من قبل المنظمات الدولية.

الفرع الأول– أسلوب تعيين الموظفين الدوليين.

الفرع الثاني–صور تعيين الموظف الدولي.

المطلب الثاني–الخضوع للنظام القانوني للمنظمة الدولية.

المطلب الثالث– تمتع المنظمة الدولية بالحصانات.

الفرع الأول– أسباب منح الحصانة للموظفين الدوليين.

الفرع الثاني–أساس حصانة الموظفين الدوليين.

الفرع الثالث–مدى حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين.

المطلب الرابع–عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه للقضاء الدولي.

الفصل الثاني– القانون الداخلي للمنظمة الدولية والمطبق على الموظفين الدوليين.

المبحث الأول– النظام المطبق على الموظف الدولي.

المطلب الأول– المصادر الرسمية.

المطلب الثاني– المصادر الإحتياطية.

المبحث الثاني–حقوق الموظف الدولي.

المطلب الأول–حقوق الموظف الدولي في القانون الدولي.

الفرع الأول–تمتع الموظف بالصفة الدولية، وعدم المساس بها.

الفرع الثاني–حق الموظف الدولي التمتع بالحقوق المالية وعدم المساس بها.

الفرع الثالث– حق الموظف الدولي في التمتع بالحصانات والإمتيازات.

الفرع الرابع– حق الموظف الدولي في تعويض الوفاة.

المطلب الثاني–الحقوق التقليدية للموظف الدولي.

الفرع الأول– الحقوق الشخصية.

الفرع الثاني–حرية الفكر، والرأي السياسي.

الفرع لثالث–حرية التجمع والإضراب.

المبحث الثالث–واجبات الموظف الدولي.

المطلب الأول–الواجبات التي تتعلق بممارسة وظيفته.

المطلب الثاني–واجبات تمنع ممارسة أي نشاط، أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة.

المطلب الثالث: واجبات تمنع عدم جواز قبول الأوسمه ،والنياشين الشرفية.

المبحث الرابع: الطبيعة المستقلة للموظف الدولي الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين:–

المطلب الأول: العلاقة التعاقدية للموظف الدولي بالمنظمة الدولية.

المطلب الثاني: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لائحية.

المطلب الثالث: علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة" علاقة تنظمية لائحية"

المبحث الخامس : التفرقة مابين الموظف في ظل أحكام القانون الدولي ومابين الموظف الإداري، وممثلي الدول.

المطلب الأول: التمييز مابين الموظف الدولي والموظف في ظل القانون الإداري.

الفرع الأول: من حيث القواعد القانونية الواجبة التطبيق.

الفرع الثاني: من حيث الغاية المبتغى تحقيقها.

الفرع الثالث– من حيث السلطات العليا الحاكمة .

وبين ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة.   المطلب الثاني: التمييز مابين الموظف الدولي

الفرع الأول: من حيث طبيعة الأعمال.

الفرع الثاني : من حيث التبعية.

الفرع الثالث: من حيث آثار التصرفات.

الفرع الرابع: من حيث الحصانات والإمتيازات.

الفرع الخامس : من حيث الحماية.

الفصل الثالث–الضمانات المقررة للموظف الدولي.

المبحث الأول– الضمانات غير القضائية .

المطلب الأول– الحصانة المدنية.

المطلب الثاني–الحصانة الجنائية.

المطلب الثالث–الضمانات الإدارية.

الفرع ألأول–الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري.

الفرع الثاني–الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري.

المبحث الثاني– الضمانات القضائية للموظف الدولي.

المطلب الأول–المحكمة الإدارية لعصبه الأمم المتحدة.

المطلب الثاني– المحكمة الإدارية لمنظمه الأمم المتحدة.

المطلب الثالث–نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة.

الفرع الأول–محكمه الأمم المتحدة للمنازعات.

الفرع الثاني–محكمه الأمم المتحدة للاستئناف.

المطلب الرابع – المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

-خاتمة .

-الملاحق.

ثالثا- مشكلة الدراسة STUDY ISSUE

تكمن مشكلة الدراسة بتحديد المركز القانوني للموظف الدولي ، وتحديـد مفهـوم ارتباطـه بالمنظمة الدولية من الناحية القانونية لتوضيح أهم حقوقه ،وواجباته وتوضيح الفرق بينـه، وبين الموظف الإداري من جهة وبينه ،وبين ممثلي الدول من جهة أخرى ، فقد يجد الموظف الدولي نفسه في نزاع إداري مع المنظمة الدولية التي يعمل بها سواء من ناحية اختصاصاته القانونية ،أو من ناحية حقوقه ،وامتيازاته، وقد تتخذ المنظمة الدولية إجراءات إداريـة ضـد الموظف ،فيثور السؤال حول كيفية التظلم في مثل هذه الحالات ومدى قدرة الضمانات المقررة للموظف الدولي على مساعدته في أداء وظيفته علي أكمل وجه .

رابعا- أسئلة الدراسة Questions OF STUDY

هناك عدة إشكاليات ،والتي تتمثل بعدة أسئلة مطروحة وهي :

1- ما المراحل التي ساعدت على بلورة ،وظهور الموظف الدولي في المنظمات الدولية ؟

2- ماذا يقصد بالموظف الدولي، وما العناصر والمعايير اللازم توافرها فى الموظف الدولي ؟

3-ما مظاهر استقلالية الموظف الدولي ؟

4-ما النظام المطبق على الموظف الدولي، وما هي أهم مصادره ؟

5 – ما أنواع الحقوق، و الواجبات(الالتزامات) التي تقع على عاتق الموظف الدولي؟

6-ما طبيعة العلاقة القانونية للموظف الدولي في المنظمة الدولية ،وهل تشترك مع طبيعة علاقة الموظف الادارى بالجهة الإدارية ؟

7- ما أوجه التفرقه مابين موظف القانون الدولي، ومابين الموظف الإداري، وممثلي الدول؟

8- هل الضمانات المقررة للموظف الدولي كافيه لاستقلال الموظف الدولي في أداء وظيفته الدولية ؟

خامسا-أهداف الدراسة OBJECTIVES OF THE STUDY

الغاية من الدراسة هي :-

أولا – إلقاء الضوء على الموظف الدولي فى القانون الدولي العام.

ثانيا- توضيح المنظومة القانونية التي يتبع لها الموظف العام .

ثالثا- إبراز الجوانب المشتركة، والمختلفة ما بين الموظف الاداري، والموظف الدولي ،وممثلي الدول بالمنظمة .

رابعا- بيان أهم ضمانات الموظف الدولي التي تساعده على أداء وظائفه على أكمل وجه .

سادسا- أهمية الدراسة THE IMPORTANT OF THE STUDY

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموظف على الصعيدين الدولي ،والوطني لما له من دور فعال فى تقدم وتطور المجتمعات على الصعيدين الوطني ،والدولي ، فـإن كـان الموظـف الاداري يساعد على رقي وتقدم المجتمعات الوطنية ، فإن الموظف الدولي يساهم في ارتقاء المنظمات الدولية ، ومساعداتها فى تحقيق أهدافها.

سابعا-حدود الدراسة Limitations of the Study

تتناول هذه الدراسه الموظف الدولي الإداري فى المنظمات الدولية ،و هذه الدراسة لا تتعلق بالموظف الدبلوماسي ، أو القنصلي، أو ممثلي الدول الأعضاء عن دولـتهم لـدى المنظمـة الدولية ، ولاتتضمن هذه الدراسة السفراء ، ولا العمال الذين يعملون في الوكالات العابرة عبر الحدود،أو الوكلاء الدوليون ،كما لا تتضمن الدراسة الموظف الـوطني الإداري ،بـل سـوف تقتصر دراستنا على جميع الموظفين الدوليين في المنظمات الدولية سـواء كـان الموظـف ينتمى إلى منظمة إقليمية، أومنظمة دولية.

ثامنا- محددات الدراسة Determinants of study

تهتم هذه الدراسه ببيان المركز القانوني للموظف الدولي من جميع جوانبه، حيث إننا سـوف نقوم بدراسة وتوضيح مراحل تطور الوظيفة الدولية، ماهية الوظيفة الدوليـة وعناصـرها ، واستقرار مفهوم الموظف في القـانون،وأهم مظاهر استقلالية الموظف الدولي في المنظمة

الدولية، والنظام المطبق على الموظف الدولي، وتحديد النظام القانوني للموظف الدولي، وطبيعة العلاقة ما بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ، ووجه التفرقة ما بين الموظف الدولي، والموظف الإداري، وممثلي الدول ،وأهم الضمانات المقررة للموظف الدولي .

تاسعا- مصطلحات الدراسه TERMS OF THE STUDY

1-القانون الدولي :- يسميه بعض الشراح (قانون الأمم) ،ويمكن تعريفه بصفة عامة بأنه مجموعة القواعد والمبادىء القانونية التى تلتزم بها الدول المتحضره فى علاقاتها المتبادلة. ([8])

2- المنظمة الدولية :- هي هيئة تتفق إرادات مجموعة من الدول على إنشائها على نحو دائم لرعاية ،وتحقيق مجموعة من مصالحها المشتركة ،وتتمتع بكيان مستقل ،وتملك التعبير عن إرادتها الذاتية فى المجتمع الدولى وفى مواجهة الدول الاعضاء. ([9])

3-الموظف الدولي:- هو الذي يقوم بوظيفة دولية عامة على سبيل الإستمرار ،والتفرغ ويستهدف من وراء ذلك صالح المنتظم (المنظمة) وتحت إشرافه ،ويخضع فى هذا الشأن لنظام قانوني يضعه المنتظم ([10]).

4-الموظف الإداري:- هو الذي يقوم بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة ،أو أحد أشخاص القانون العام الاخرى([11])

[8]) د/ أحمد محمد رفعت ،القانون الدولي العام ،مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ،طبعة 1999،ص25

[9]) د/ أحمد محمد رفعت ،المنظمات الدولية ،المرجع السابق ، ص19

[10]) د/محمد السعيد الدقاق ،التنظيم الدولي ،المرجع السابق ، ص 175

[11]) د/ انور أحمد رسلان ،الوظيفة العامة ،مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح،سنة2000،ص106

5-الرقابه الإداريه:- يعرفها بعض الشراح (بتقويم أداء الموظفين)بأنه "تحليل وتقويم أدائهم لعملهم، ومسلكهم ،وتقدير مدى صلاحيتهم وكفاءتهم فى النهوض بأعباء الوظـــائف الحاليـــة التي يشغلونها وتحملهم لمسئولياتهم وإمكانيات تقلـــدهم مناصـــب ،وأعمـــال ذات مـــستوى أعلى ([12])

عاشراً-الدراسات السابقةPREVIOUS STUDIED

هناك العديد من الدراسات التي تناولت الموظف الدولي في المجتمع الدولي إلا انها لم تقم بشرح المركز القانوني الخاضع له الموظف الدولي بصورة كاملة ، ولم تقم كذلك بدراسة مقارنة بينه وبين الموظف الإداري ، وممثلي الدول ، حيث لم يعثر فى الجامعات الأردنية، والكويتية، والمصرية على أية رسائل تتعرض لهذه المسألة ،و لم يتم العثور على بحث متخصص فى هذا الموضوع ،وإنما جاء متناثراً فى العديد من الدراسات ، ومن قبل الدراسات التي اقتربت من نطاق بحثنا :-

1- دراسة الوحيشى، 2006 بعنوان (مكانة الموظف الدولى ودوره فـــى حـــل المنازعات الدولية)

تناولت هذه الدراسة التفرقة بين الموظف الدولي، على خلاف نظيره المحلي،حيث يـــرى أن الموظف الدولى يؤدي عمله في بيئة معقدة للغاية تعج بالمفارقات الـــسياسية والاقتـــصادية والعسكرية، وتتكاثر فيها المنازعات بصورة لافته للنظر، ومع ذلك فإن بإمكانه إن أُتيحت لـــه

[12]) د/ أنور أحمد رسلان ،تقارير الكفاية "دراسة لتقويم الاداء الوظيفي فى القانون المقارن وقوانين دول مجلس التعاون الخليجى " ، طبعة2006، دار النهضة العربية ،القاهرة ،ص21

الفرصة وتوفرت له الوسائل المناسبة وحرية الحركة أن يلعب دورًا فعالاً في تسوية هذه المنازعات، أو على أقل تقدير تهدئتها كخطوة على طريق تسويتها، بصورة سلمية.

وقد تناول في دراستة المقصود بالموظف الدولي، والموظف المحلي ،وأهم المعايير المعمول بها في إطار المنظمات الدولية ،والإقليمية ، لاختيار الموظفين الدوليين،وأهم واجبات ،وحقوق الموظف الدولي ، وتناول أهم العقبات التي تحول دون أن يؤدي الموظف الدولي عمله بفعالية وكفاءة،وأهم السبل، والوسائل الكفيلة بتذليل هذه العقبات، ولم تتناول هذه الدراسة أي تنظيم قانوني يتعلق بالموظف الإداري، وممثلي الدول، وهو ما سوف نتناوله في دراساتنا.

2-دراسة ندا، 1986بعنوان (الموظف الدولى : دراسة مقارنة فى القانون الدولي الإداري)

تناولت موضوع هذه الدرسة "الموظف الدولي " حيث تركزت بصفة أساسية على بيان مدلول وماهية هذا الإصطلاح وإجراء مقابلة بينه، وبين مثيله "الموظف الوطني "،وتتضمن هذه الدراسة الإحاطة والإلمام بأحوال وأوضاع الموظفين الدوليين فى العديد من الأنظمة واللوائح الوظيفية لبعض المنظمات الدولية العالمية والاقليمية ،حيث تتضمن كافة الأحكام الموضوعية التي تحدد المركز القانوني لهؤلاء الموظفين،ولم تتناول هذه الدراسة أى تنظيم قانونى يتعلق ببيان وجه المقارنه ما بين الموظف الإداري وما بين الموظف الدولي وممثلي الدول، وهذا سوف ما نقوم به فى دراستنا .

3-دراسة فوزي، 1991 بعنوان النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية " دراسة مقارنة "

تناولت هذه الدراسة النظام القانوني للوظيفة الدولية بصفة عامة حيث استعرضت العديد من الجوانب التي تتعلق بالموظف الدولي من بيان تعريفه و أهم حقوقه وواجباته في المنظمة وأهم حالات إنهاء خدمته ، كما استعرضت طرق الحماية الإدارية والقضائية لدى الموظف الدولي ،وذلك في العديد من المنظمات الدولية ،والإقليمية، ولم تتناول هذه الدراسة أي وجه من وجوه التفرقة يتعلق بالموظف الإداري وممثلي الدول وهو ما سوف نتناوله في دراساتنا .

أحد عشر -منهجية الدراسة :-

منهجية البحث فى هذه الدراسة تعتمد بشكل كبير على اتباع المنهج الوصفي التحليلي المقارن ،حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف وتشخيص موضوع البحث من مختلف جوانبه وكافة أبعادة .

كما اعتمد الباحث على المنهج المقارن ، حيث سيتم إبراز بعض الجوانب للموظف الدولى فى العديد من المنظمات الدولية والإقليمية ، وذلك حتى يتم دراسة الموضوع بالشكل المطلوب .

ثاني عشر- أدوات الدراسه:-

تعتمد الدراسه على الأدوات التالية :- الأنظمة القانونية الخاصة للموظفين الدوليين ،وقرارات المحاكم الإداريه التابعة للمنظمات الدولية .

ثالث عشر – قائمة المراجع.

أولا– الكتب العلمية :–

(أ)–باللغة العربية.

1- أبو الوفا، أحمد .(2005)،الوسيط فى قانون المنظمات الدولية ،القاهرة،دار النهضة العربية.

2- أبو الوفا ،أحمد، (1999)،قانون العلاقات الدبلوماسية والقنصلية (علماً وعملاً) مع اشارة خاصة لما هو مطبق فى مصر، دار النهضة العربية ،القاهرة ،ط 1.

3- أبو حجازة ،أشرف عرفات ،(2004–2005)،الوسيط فى قانون التنظيم الدولي ،شركة ناس للطباعة ،القاهرة ،الطبعة الثالثة.

4- الدقاق، محمد السعيد، (د.ت) ،التنظيم الدولي ،الدار الجامعية ، الاسكندرية.

5- السيد ،رشاد عارف (2007) ،الوسيط في المنظمات الدولية ، الطبعة الثانية ، عمان.

6- العناني، إبراهيم محمد ،(1975)، التنظيم الدولي ،دار الفكر العربي ،القاهرة .

7- الغنيمى ،محمد طلعت ،(1974)،الأحكام العامة في قانون الأمم والتنظيم الدولي ، القاهرة.

8- الفتلاوي ، سهيل حسين ، (2010) ، القانون الدبلوماسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، المملكة الأردنية الهاشمية.

9- المجذوب، محمد (2006)، التنظيم الدولي" النظرية العامة والمنظمات العالمية

والاقليمية المتخصصة "، الطبعة الثامنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت .

10- الموسى ،محمد خليل ،(2003) ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ،دار وائل للنشر ،الطبعة الاولى.

11- الوحيشى ،الهادي محمد ،(2004) المركز القانوني للموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية ، جامعة الحسن الثاني ،المملكة المغربية.

12- بدوى ، حمادة محمد ،(2004)، ضمانات الموظفين الدوليين، دراسة مقارنة, جامعة اسيوط .

13- حسين عطية،(1991) ، الجهاز الاداري للمنظمة الدولية (الأمانة العامة للأمم المتحدة) ،دراسة تطبيقية ، مركز البحوث والدراسات السياسية ،القاهرة .

14- رسلان، أنور أحمد ،(2006)، (دراسة لتقويم الاداء الوظيفى فى القانون المقارن وفى قوانين دول مجلس التعاون الخليجى)، دار النهضة العربية ، القاهرة ،ط2.

15- رسلان انور أحمد،(2000).وسيط القانون الادارى .القاهرة، دار النهضة العربية ، ط 1.

16- رفعت، أحمد محمد، (1999)،القانون الدولى العام ،مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ،مطبعة جامعة القاهرة.

17- رفعت، أحمد محمد، (1998)، المنظمات الدولية .مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مطبعة جامعة القاهرة ، القاهرة.

18- زناتى، عصام محمد أحمد، (1995) ،قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ،القاهرة.

19- سرحان، عبد العزيز محمد ، (1990) القانون الدولى الادارى.القاهرة، دار النهضة العربية .

20- شهاب ،مفيد محمود،(1986) ،المنظمات الدولية ،الطبعة السادسة،القاهرة.

21- عبد الله، عز الدين ،القانون الدولى الخاص ،الجزء الاول ،الجنسية ، الطبعة السابعة.

22- عتلم ، حازم محمد (2001) ، أصول القانون الدولي العام :القسم الثاني أشخاص القانون الدولي " ،الطبعة الاولي ، دار النهضة العربية ،القاهرة.

23- عرفات ،عماد إبراهيم ،(2003) القانون الدولي لحقوق الإنسان .

24- علوان ، محمد ، الموظف الدولي ، كتاب غير منشور.

25- غانم ،محمد حافظ ،(1963) ،مبادىء القانون الدولي العام ، دار النهضة العربية ،القاهرة 1963.

26- فؤاد، مصطفي أحمد، القانون الدولي العام "الجزء الأول "،قانون المنظمات الدولية ،دراسة تأصيلية وتطبيقية ، منشأة المعارف ، القاهرة.

(ب)-باللغة الأجنبية

1-Annual digest and reports of public international law cases 1946

2-international puplic,dallo2 2004 le edition Pirre-marie dapuy, droit

3- Sydneg D., Bdiley. The Secretariat of the United Nations'', 1964

ثانيا-المجلات والدوريات والمؤتمرات :-

1- إبراهيم ،ملاوي ،حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر ،العدد الثالث .

2- الحواتى، بركات موسى ،الخدمة المدنية الدولية للموظف الدولى، مجلة الدبلوماسى.

3-فوده ،عز الدين ،(ديسمبر1964)، "الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية"، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الثاني.

ثالثا- القوانين والأحكام القضائية:-

1- ميثاق الأمم المتحدة .

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

3-لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية.

4-لائحة موظفي الجماعة الأوربية.

5-النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

6-النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.

7-النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

8- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

رابعاً- المراجع الالكترونية :-

1-النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة انظر الرابط الالكتروني

http://www.un.org/ar/oaj/unjs/

2- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة(اليونسكو) ، النصوص الأساسية ،طبعة 2010 ، باريس –فرنسا

http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001874/187429a.pdf

3–-بحث منشور على موقع الإنترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي"

http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767

4– الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوي والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في الفترة ما بين 1948– 1991

http://www.icj-cij.org/homepage/ar/files/sum_1948-1991.pdf

5–

http://dhabiya.maktoobblog.com/1595843/%D9%85

6–

http://www.un.org/arabic/geninfo/ir/ch6/ch6.htm

خامساً – الدراسات السابقة :–

1–الوحيشي ،الهادي محمد،(2006) ، مكانة الموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية، المنظمة العربيه للتنمية الإدارية،القاهرة .

2- فوزي ،صلاح الدين ، (1991)، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية "دراسة مقارنة "، دار النهضة العربية ، القاهرة.

3-ندا ،جمال طه اسماعيل،(1986) ،الموظف الدولي : دراسة مقارنة فى القانون الدولي الإداري ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ،القاهرة .

الفصل الأول

ماهية الموظف الدولي وتطور مفهوم الوظيفة الدولية

"Martin luther king" said-:

"no mater what profession you choose in life, you should make a career of humanity, whether you are a teacher ,doctor, or lawer you should dedicate some time to bulding a more human and peaceful world for your self([13])

تمهيد :-

إن لكل منظمة دولية أهداف تسعى إلى تحقيقها، فالمنظمة ليست غاية في حد ذاتها، بل وسيلة لتحقيق غاية ،ويتم تحديد أهداف المنظمة عادة في ميثاق إنشائها ،وقد تكون هـذه الأهـداف عامة شاملة (سياسية ،اقتصادية ،ثقافية ،اجتماعية ....) كما في منظمة الأمم المتحـدة ، أو خاصة محددة على وجه الحصر كأن تكون اقتصادية مثلا ،كما في منظمة التجارة العالمية ،أو ثقافية كما في منظمة اليونسكو، أو صحية كما في منظمة الصحة العالمية ،أو اجتماعية كمـا فى منظمة العمل الدولية. إن الإعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية ،أصبح أمرا مستقرا ومسلما به من جانب الفقه ،والقضاء الدوليين ،ومن قبل الجماعة الدولية بأسرها

[13]) مارتن لوثر كنج، بغض النظر عن المهنه التي تختارها في حياتك ، يجب أن تكون موظفه لخدمة الإنسانية سواء كنت معلماً ، طبيباً أم محامياً يجب عليك أن تسخر بعض الوقت لبناء عالم خاص بك يسكنه المزيد من السلام والإنسانيه.

،ومن أهم الملامح التي تظهر فيها الشخصية الدولية للمنظمة ،وإرادتها الذاتية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها تمتعها بالقدرة على إدارة شؤونها الداخلية ،وهو ما يستتبع أن يكون للمنظمة جهاز وظيفي مستقل تباشر المنظمة من خلاله اختصاصاتها ووظائفها المعهودة إليها ويتكون هذا الجهاز من مجموعة من العاملين الذين يضطلعون بممارسة هذه الاختصاصات ،والوظائف، وهؤلاء يطلق عليهم اصطلاح "الموظفون الدوليون " ،فالعنصر البشري هو أداة تلك المنظمات ،لتحقيق غايتها خصوصا في جهازها الدائم ،وهو الجهاز الإداري ([14])

ولقد مرّ نظام الموظف الدولي بالعديد من المراحل التاريخية الهامة حتى اكتمل نموه ،واستوى بنيانه، إذ منذ بداية اهتمام الجماعة الدولية بظاهرة المؤتمرات الدولية، ودخولها في تكتلات واتحادات، بدأ مفهوم الموظف الدولي في الانتشار كأداة يعتمد عليها في تسجيل، وضبط ما يدور في أروقة هذه الاتحادات، والمؤتمرات، ثم تطور نظام الموظف الدولي بصورة كبيرة في ظل مرحلة التنظيم الدولي، حيث عرفت الجماعة الدولية الموظفين الدوليين الدائمين الذين يعملون لصالح المنظمة ،ويسعون لتحقيق أهدافها ،وغاياتها،ومن ثم فإن ظاهرة التنظيم الدولي لم تظهر طفرة واحدة في مجال العلاقات الدولية ،وإنما مرت بالعديد من المراحل ،وتطورات متعددة ،استهدفت السعي لتحقيق التوازن في مجال هذه العلاقات وتوفير السلم، والأمن الدوليين ،فإنه يمكن القول فى هذا الصدد إن المراحل التي مر بها تطور ظاهرة التنظيم الدولي قد كشفت فى ذات الوقت عن ظهور الوظيفة الدولية، والتي ترتبط بوجود المنظمات الدولية وكذا عن بلورة هذه الفكرة ،واكتسابها بعض السمات التي تميزها عن الوظيفة الوطنية ([15])،مما مهد ذلك إلى بلورة فكرة" الموظف الدولي"

[14]) الحواتي، بركات موسى ،الخدمة المدنية الدولية للموظف الدولى، مجلة الدبلوماسى، ص73

[15]) ندا ،جمال طه إسماعيل،المرجع السابق ،ص32

من هذا المنطلق وكي نوضح ماهية الموظف الدولي ،وطبيعة العلاقة بينه، وبين المنظمة الدولية يقتضي علينا أن نقسم فصلنا إلي العديد من المباحث :-

نوضح مفهوم الموظف في القانون الدولي وعناصره (المبحث الأول) ،أما بالنسبة لاستقرار مفهوم الموظف فى القانون الدولي العام فنعالجه في (المبحث الثاني) ثم نتعرض إلي استقلالية الموظف الدولي في (المبحث الثالث)

المبحث الأول – ظهور المنظمات الدولية وميلاد مفهوم الموظف الدولي.

بداية وقبل أن نتعرض لمفهوم الموظف في القانون الدولي، وعناصره علينا أن نوضح تطور صورة التنظيم الإداري الدولي التي لم تنشأ طفرة واحدة، فهي مثلها مثل كل التنظيمات الإجتماعية الأخرى – أخذت صورة التطور ،فهي ليست وليدة اليوم ،وإنما مرت بتطور تاريخي ترتب عليه تبلور فكرة الموظف الدولي ،وظهوره بالشكل المعروف الآن.

حيث أن هناك العديد من المراحل التي مر بها نظام الموظف الدولي إلى أن اكتملت كافة أركانه كما في التوضيح التالي:-

المطلب الاول –مرحلة ما قبل التنظيم :-

لقد بدأت الدعوة إلى فكرة التجمع الدولي من أجل تنظيم المصالح المشتركة للجماعة الدولية منذ القرون الوسطى في كتابات المفكرين من الفلاسفة ورجال الدين([16]) ،بيد أن هذه الفكرة لم

[16]) يرى أرسطو أن الإنسان حيوان سياسي بطبعه ، ومعنى ذلك أن الاجتماع البشري ضرورة طبيعية فقدر الإنسان أن يعيش مع الآخرين وداخل تجمعات بشريه يحكمها تشريعات قانونية ،أو عرفية.

نجد – خلال القرون الأولى التي تلت نشأة المجتمع الدولي –مناخاً دولياً وتربة خصبة تغرس فيها بذورها الأولى([17])

إلا ان البداية الحقيقة لظهور المنظمات الدولية بدأت في نهاية القرن التاسع عشر حيث تتميز هذه المرحلة بظهور عصرين :-

الفرع الاول – عصر المؤتمرات الدولية :-

أورد (الدقاق) تعريفا خاصا بالمؤتمرات الدولية حيث قال إنها "هي التي يتفق علي انعقادها بصفة دورية وتأخذ مظهرا أكثر ثباتًا واستمرارا ،وأهم ما يميز تلك التنظيمات أنها اجتماع لممثلي الدول المشتركة فيه بهدف بحث موضوعات تتعلق بمصالحهم المشتركة" ([18])

وبناءا على هذا التعريف يمكن القول إن المرحلة الأولى من مراحل تطور المجتمع الدولي بدأت من سنة 1815 حتى سنة 1919 إبان عصر المؤتمرات الدولية التي كانت تعقد بصفة دورية ،أو غير دورية ،وقد تلاحظ آنذاك أن دور الأمانة العامة لهذه المؤتمرات لم يعد دوراً عادياً ونظرياً مجرداً ،وإنما أصبح لها دور عملي وتنفيذي فى هذا المجال وقد دعا ذلك إلى الاستعانة بموظفين من دول أخرى بالإضافة إلى الموظفين التابعين لدول المقر ([19])

ويتفق الفارابي وأفلاطون مع أرسطو في أن الإنسان اجتماعي بفطرته ، ولا يمكنه العيش بمعزل عن الآخرين ويرجع اصل الاجتماع إلى حاجة الفرد إلى التعاون مع غيره.

[17]) نظرا لان المدنيات القديمة كانت تقوم أساسا علي الانعزال وعدم الرغبة في الاتصال بالأجانب الذين كان ينظر إليهم نظرة عداوة وبغض النظر عن أنهم بربر ،كما ساد ايضاً خلال هذه العصور مبدأ السيادة المطلقة والذي كان من أهم ملامحه شرعية اللجوء الي الحرب لحل المشاكل الدولية

انظر تفصليا :- أبو حجازة ،اشرف عرفات ،(2004-2005)،الوسيط فى قانون التنظيم الدولي ،شركة ناس للطباعة ،القاهرة ،الطبعة الثالثة ،ص71-72

[18]) الدقاق ،محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص 32

[19]) الغنيمى ،محمد طلعت ،(1974)،الأحكام العامة في قانون الأمم والتنظيم الدولي ، القاهرة ،ص338

بيد أن نظام المؤتمرات لا يشكل منظمة دولية بالمعنى الفني ،والــدقيق للمــصطلح للأســباب الآتية([20]) :-

أولا- لم تكن تلك المؤتمرات تنعقد إلا بمناسبة مشكلة معينة بناء علي دعوة من إحدى الدول المعنية ثم ينفض بعدها المؤتمر ،فلم يكن هناك كياناً دائماً مستقراً ،أو وجوداً متميزاً للمؤتمر عن دولة المشاركة .

ثانيا- عدم وجود ميثاق منشىء للمؤتمر ولأجهزته الدائمة .

ثالثا- نشأت هذه المؤتمرات أساساً لضمان استمرارية أنظمة الحكم المطلق في مختلف الدول الأوربية .

ومما تقدم يمكن الإستنتاج أن هذه المؤتمرات لم تكن بحاجة لإفراد موظفين مستقلين بــصفة دائمة عن دولهم للقيام بأعمال المؤتمرات ومتابعتها وبذلك لا يمكن حقيقة القول أن تلك الفترة كانت الميلاد الحقيقي للموظف الدولي ، ومع ذلك يمكن الإقرار أن هذه المؤتمرات عــادة مــا كانت تشمل على وظيفة الأمين العام للمؤتمر .

وأما وظيفة الأمين العام للمؤتمر، فقد كان يجري العمل علــى أســاس أن الدولــة المــضيفة للمؤتمر هي التي تقوم بتعيين الأمين العام للمؤتمر من بــين موظفيهــا الدبلوماســيين بعــد القيام بمداولات غير رسمية مع رؤساء الوفود المختلفــة للحــصول علــى موافقتهــا علــى شخصه، ومن ذلك أن موظفاً (دبلوماسياً) إنجليزياً قام بالعمل كأمين عام لمؤتمر لندن عــامي 1871 – 1867

---

[20]) أبو حجازة ،أشرف عرفات ،المرجع السابق،ص78 وما بعدها

وعليه فإن الأمين العام للمؤتمر لم يكن إلا موظفاً خاضعاً للقانون الداخلي للدولة التي تعينه .

الفرع الثاني–عصر الاتحادات الدولية :–

كان في ظهور الاتحادات الدولية الأسلوب الجديد لتنظيم وتسهيل بعض المصالح الهامة ،والتي ظهرت نتيجة تقدم الروابط ،والمبادلات الدولية ،وخصوصاً التجارة الدولية ، حيث يتخذ التعاون الدولي شكلاً أكثر تعقيدا، وثباتاً، واتخذ نوعاً من الاستمرارية .

وفي هذا الإطار يقيم أبو ألوفا هذه الاتحادات الدولية كالأتي ([21])

1–أن غالبيتها العظمي كانت تتمتع بسلطات إدارية فقط .

2–أنها كانت توضع في الغالب تحت إشراف دولة عضو، أو تحت إشراف لجنة دولية .

3–أنها قامت باتصالات عديدة مع الإدارات الوطنية ،الأمر الذي ترتب عليه وجود كثير من القواعد، والعادات المتبعة حاليا علي المستوي الفني (الوطني، والدولي).

ومن تقييم أبو ألوفا يمكن استنتاج الأتي :

1– أن هذه الاتحادات بقيت خاضعة للقوانين الإدارية للدول المنشئة لها .

2– عدم وجود استقلالية قانونية حقيقية لهذه الاتحادات إلا في حالات محددة.

إلا انه بعد هذه الاتحادات كثرت المجالات التي قامت وأنشأت للتعامل، مما أكسب هذا الاتحاد من ناحية الخبرة الفنية اللازمة لتطوير العلاقات بين الدول نتيجة التعاون

[21]) أبو الوفا ،أحمد ،المرجع السابق ،ص27–28

المتبادل بين الدول في هذه الاتحادات واللقاءات بين الدول في مجال عملهم ، وهذه الخبرة بدورها ستلعب دوراً في إبراز أهمية وجود موظفين متخصصين في مجال معين والذين سيصبحون فيما بعد موظفين دوليين ،وتتنوع مجالات نشاط هذه الاتحادات الإدارية الدولية([22])

فبعضها يعمل في مجال المواصلات والنقل الدولي مثل اتحاد البرق العالمي ،(وهو أقدم الاتحادات الدولية ظهورا حيث نشأ بموجب اتفاقية باريس في 17مايو عام 1865)ومكتب النقل الدولي (بمقتضى اتفاقية 14 أكتوبر 1890)،والاتحاد العام للبريد (بمقتضي اتفاقية برلين في أكتوبر 1874)

وبعضها الآخر اهتم بالمصالح الاقتصادية مثل الاتحاد الدولي لنشر التعريفات الجمركية (بمقتضى اتفاقية بروكسل 5 يوليه 1890) ،واتحاد صناعة السكر (بمقتضي اتفاقية بروكسل 5مارس 1902)،والمعهد الدولي للزراعة (7 يونيه 1905)

ومنها أيضا ما نشأ في المجال العلمي، والاجتماعي مثل اتحاد حماية الملكية الصناعية (بمقتضي اتفاقية برلين 9 سبتمبر 1886)،والمكتب الدولي للموازين والمقاييس(باريس 20 مايو 1875) ،والمكتب الدولي للصحة العامة (9 ديسمبر 1907)، ونتيجة لذلك أدى هذا التطور إلى إخراج التعاون الدولي من حدود السياسة الدولية إلى المجالات الاقتصادية والاجتماعية مما سيؤسس فيما بعد ظهور منظمات دولية متخصصة .

[22]) أبو حجازة ،أشرف عرفات ،المرجع السابق،ص81

وبذلك عاصرت الاتحادات الدولية بذرة الظهور، ومراحل نمو الوظيفة الدولية حيث استهدفت هذه الاتحادات ،والتي كانت تعتبر نواة لظهور المنظمات الدولية ،حماية بعض الوظائف التي تمارس على الصعيد الدولي ،ويتعدى نطاقها حدود ،وأقاليم الدول، وذلك عن طريق وضع مفهوم دائم ،وتحديد مدلول ثابت لها ([23])وقد تبدى ذلك –وكما ذهب البعض –في إن أصبح لكل اتحاد جهاز دائم يضطلع بالشؤون الإدارية ويطلق عليه اسم المكتب .

حيث كانت تمارس الاتحادات الدولية وظائفها عن طريق مكاتب تعهد بإنشائها والإشراف عليها إلى دولة المقر ،وهى الدولة التي يمارس المكتب نشاطه في اقليمها ،ولهذه الدولة في سبيل مباشرة أعمالها ،ومراقبة سير العمل بالمكتب أن تفرض القواعد اللازمة لتشغيله بما يطابق اتفاقية الاتحاد ،ولما كان المكتب لا يمارس نشاطه وفقا للوائح التي تسنها تلك الدولة ،فإنه يقال عن المكاتب ومستخدميها وموظفيها أنهم "تابعون " وذلك لإبراز الفرق بين هذا الفرض وبين الفرض الآخر الذي لا توجد فيه أية رابطة بين الموظفين ومكاتبهم ،وبين دولة المقر أثناء ممارسة وظائفهم ،حيث يخضعون مباشرة لتعليمات مجموعة الدول المشتركة فى الاتحاد ،ففي هذه الحالة يقال "موظفون مستقلون " و"مكاتب مستقلة " وذلك بالنسبة إلى دولة المقر ([24])

وكانت الرغبة في إخضاع مكاتب الاتحادات المختلفة لرقابة فعالة ومنسقة ،فقد تقررت لأول مرة في المادة (24) من ميثاق عصبة الأمم المتحدة ،حيث أصبحت جميع المكاتب واللجان

---

[23]) عرف بعض الفقهاء الاتحادات الدولية –والتي بلغ تعدادها 222 اتحادا دوليا في سنة 1919 ،عرفها بأنها معاهدات منظمة ومن ذلك الفقيه **Kazanky** ،والنتيجة المترتبة علي ذلك من وجهة نظرنا أن آثارها نسبي على الأعضاء أطرافها

[24]) ندا، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق ،ص53، نقلا عن المحاضرات التي ألقاها الأستاذ "كوادري" :على طلبة دبلوم معهد العلوم الإدارية والمالية بكلية الحقوق جامعة القاهرة ،**1959**،محاضرات غير منشورة ،الجزء الثاني بعنوان **les fonctionnaires internatioaux**، حيث انه تعرض لوضع "موظفي المكاتب التابعين "

التي يتم إنشاؤها مستقبلا خاضعة وفقا لحكم هذه المادة ،لسلطة عصبة الأمم ،أمــا المكاتــب الموجودة بالفعل من قبل ،والقائمة وقت بدء سريان ميثاق العصبة ،فقد كان خضوعها لسلطة العصبة مشروطا بموافقة الدول الأعضاء في مختلف الاتحادات ،وهذه الموافقة لم تصدر رأسا من أي دولة وبالتالي فقد واصلت هذه المكاتب عملها كما كانت من قبل ،ودون خضوع لأيــة رقابة من مؤسسة، أو منظمة دولية معينة ([25])

وهذه الاستقلالية كان يرد عليها بعض القيود،ومن أبرزها أن هذه المكاتب فــي كثيــر مــن الأحيان كانت تُعدّ جزءاً من الإدارة الوطنية لدولة المقر،ونتيجة لذلك خضع الموظفون التابعون لإشراف، ورقابة دولة المقر، ولسلطتها التشريعية ،والتنفيذية، وكذلك لقضائها ،فقد كان تعيين هؤلاء الموظفين ،وبيان شروط استخدامهم ،وتحديد حقوقهم ،وواجباتهم يتم بمعرفــة دولــة المقر ،وهم في ذلك يعتبرون كموظفي الدولة الآخرين سواء بسواء،وفضلا عن ذلك فقد كــان يحدث في كثير من الأحيان عند تعيين هــؤلاء المــوظفين أن تعطــى الأفــضلية والأولويــة للأشخاص المتمتعين بالجنسية المحلية بحيث ترجح كفتهم في تشكيل المكاتب التابعة([26])

وعلى أى الأحوال فلقد أدت المكاتب التابعة في مجموعها الواجب الملقى على عاتقها ،وكانت تتصرف دائما كما لو كانت هيئات دولية حقيقية ترتبط علاقاتها، ووظائفها في الواقع بالاتحاد الدولي ،وليس بدولة المقر ،،ومن ثم فأن اختصاصاتها تكاد تماثل نفس اختصاصات الموظفين الحقيقيين .

[25]) من بين المكاتب التي أنشئت بعد سريان ميثاق عصبة الأمم ،والتي خضعت لسلطتها مكتب التخطيط المائي الذي تأسس فــي 2 أكتوبر سنة 1921 ،أما المكاتب السابقة على تأسيس العصبة فنذكر منها :المكتب الدولي لاتحاد البريد العــالمي ،المكتــب الــدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية ،المكتب الدولي لحماية الملكية الصناعية

[26]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق ،ص54، نقلا عن المحاضرات التي ألقاها الأستاذ "كوادري"

ولقد كشف التطور الذي مرت به الوظيفة الدولية في هذه المرحلة عن تدعيم ،ورسوخ دعائم ومدلول ،هذه الوظيفة بمعناها المعروف حالياً ،وكانت التجربة التي أكدت ذلك ،هي تلك التي مر بها المعهد الدولي للزراعة بروما الذي انشىء سنة **1905** فقد اعترفت دولة المقر "ايطاليا "لموظفي المعهد بعديد من الحصانات والامتيازات التي جعلت موظفي المعهد –أيا كانت جنسياتهم –بمنأى عن الخضوع لسلطة أية دولة بما فيها دولة المقر كما تأيد ذلك أيضاً عند قيام الاتحاد الامريكى بواشنطن سنة1889 ([27])

كما إن الدول كانت تعتمد في تنظيم، وتدعيم علاقاتها الدولية المتشابكة على البعثات الدبلوماسية التي كانت تعتمد أساساً في تنظيم علاقات الدول على وسائل المفاوضات ،والدبلوماسية السرية التي تقوم على استخدام أساليب الضغط للوصول إلى تحقيق أهداف السياسة الخارجية لدولها ،وعلى خلاف ذلك كانت نشأة الوظيفة الدولية التي قامت في نطاق المؤتمرات الدولية واتخذت سبيلها إلى الاستقرار والثبات بنشوء الدبلوماسية العلنية التي تعتمد على خطب المنابر وتتبع الرأي العام العالمي لأساليب المعارضة ووسائل تنفيذ السياسة الخارجية في محيط المنظمات الدولية الدائمة ،ومؤتمراتها الدولية التي كان انعقادها في مقار

---

[27]) لقد عرف الفقيه (كوادري) الاتحادات الدولية ومنها المعهد الدولي للزراعة باعتباره هيئة تستهدف اشباع المصالح المشتركة للجماعات الدولية(لتحقيق المصالح الاقتصادية) ،كما تستهدف إلي تنسيق التعاون الدولي للكثير من المرافق العامة .... انظر فى ذلك هامش نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق ،ص38

ولقد أكدت المادة الثانية من لائحة المعهد حيث جعلت موظفيه مسئولين شخصياً أمام رؤسائهم فحسب وحظرت عليهم تلقي أية تعليمات ممن عداهم

ولقد شهد القرن التاسع عشر –قبل قيام عصبة الأمم المتحدة –العديد من المحاولات لتحقيق التعاون الدولي في بعض المجالات ،تمثلت في قيام كثير من الاتحادات واللجان الدولية (كاللجنة المركزية لتنظيم الملاحة بنهر الراين سنة 1815 ،ولجنة تنظيم الملاحة بنهر الدانوب سنة 1856 ،والاتحاد العالمي للبريد سنة 1874) ،ولم تكن المهام التي اضطلع بها موظفو هذه الاتحادات واللجان تمثل نظاما وظيفيا ثابتا ومتميزاً ومستقرا ،بل كانت بمثابة أعمال ومهام مؤقتة يعهد بها في بعض الفترات لعدد من الموظفين والخبراء إبان انعقاد دورات الاتحادات واللجان ....انظر في ذلك تفصلياً:-.سرحان، عبد العزيز محمد ، (1990) القانون الدولي الاداري ، دار النهضة العربية ،القاهرة، ص3.

هذه المنظمات يستوجب إنشاء جهاز إداري دائم من المواطنين الذين يتمتعون بالاستقرار والاستقلال ،والذين تنظم شؤونهم قواعد وظيفية محددة ([28])

ويمكن الاستنتاج بصفة عامة أن التنظيمات الدولية التي ظهرت قبل عصبة الأمم مؤتمرات ،واتحادات دولية لم تكن منظمات دولية بالمعنى الدقيق حيث أنها لم تتمتع بالشخصية القانونية المستقلة ،ولم تكن سلطاتها قيداً على سيادة الدول الأعضاء فيها ،بل كانت مجرد إدارة تنسيق بينها ، وفي مجالات لا تمس السيادة الوطنية لتلك الدول إلا انه كان من الضروري المرور بتلك المرحلة ،وذلك من أجل إنشاء فيما بعد منظمات دولية أكثر استقلالاً ،ووظيفة دولية متميزة عن الموظف الإداري الوطني .

المطلب الثاني– مرحلة التنظيم الدولي من بعد الحرب العالميه الأولى :–

بلا شك إن تطور القانون الدولي من قانون يقتصر علي العلاقات بين الدول إلى قانون يحكم أنشطة المنظمات الدولية ،وعلاقاتها ،يثير العديد من المشاكل الهامة فيما يتعلق بالدور الذي يمكن أن تلعبه هذه المنظمات على الصعيد الدولي ،إذ لا ينكر أحد أن المنظمات الدولية نتيجة لإمكانات العمل الثابت والدائب التي تتوافر لديها قد ساهمت ،وتساهم في تطوير المجتمع الدولي في مختلف المجالات([29])

[28]) فوده ،عز الدين ،(ديسمبر1964)، "الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية"، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الثاني ، ص 91.

[29]) أبو الوفا ،أحمد ، المرجع السابق،ص 16

الفرع الأول – عصبة الأمم :-

نشأت عصبة الأمم بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى ،وذلك للعمل على الحد من التسلح وللمحافظة علي السلم الدولي ،ولتشجيع حل المنازعات الدولية بالطرق السلمية ([30])

ويتكون هيكل العصبة من فروع ثلاثة :الجمعية ،وهي الفرع العام الذي يضم كل الدول الأعضاء ،والمجلس ،وهو الفرع محدود العضوية إذ يشمل عدداً من الأعضاء الدائمين (انجلترا وفرنسا وايطاليا وألمانيا والاتحاد السوفيتي اعتبارا من عام 1934) وعددا من الأعضاء غير الدائمين تنتخبهم الجمعية لمدة محددة ،وأخيرا السكرتارية ،وتقوم بوظيفة الجهاز الإداري ويتولى الإشراف عليها سكرتير عام يعينه المجلس بالإجماع([31])

ولقد كانت مرحلة عصبه الأمم نواة لإضفاء وإبراز الشخصية المتميزة للتنظيم الدولي عن شخصيات الدول الأعضاء ،وللكشف عن مدلول الوظيفة الدولية ،ولتحديد طبيعتها المختلفة عن طبيعة الوظيفة الوطنية([32])

ويمكن القول إن الإشارة إلى اصطلاح "الموظفين الدوليين" قد وردت رسمياً عند التحدث عن موظفي سكرتارية عصبة الأمم ،وموظفي مكتب العمل الدولي ،وكما أبانت عن ذلك المواثيق ،والنظم الأساسية لكل منهما ([33])، ويمكن القول أن العصبة كانت تضم بين أروقتها حوالي

---

[30]) ويقع عهد العصبة في ست وعشرين مادة تسبقها مقدمة والعديد من المبادئ ،وقد ابرم عهد العصبة في 28 ابريل عام 1919 ،ولعب الرئيس الامريكي ويلسون دوراً اساسيا في هذا الصدد ولكن الكونجرس الامريكي لم يوافق علي اقتراح الرئيس ويلسون وبذلك ظلت الولايات المتحدة الامريكية خارج اول منظمة دولية ذات نزعة سياسية عالمية

[31]) أبو الوفا ،احمد ،المرجع السابق ، ص28-29

[32]) ندا، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص34

[33]) وهذا ما أكده السيد "اريك دراموند **Eric Drummond**" أول سكرتير عام لعصبة الأمم المتحدة ،حين اتخذ قراراً بإنشاء هيئة موظفين دوليين تتألف من رعايا دول متعددة بدلاً من الموظفين الطارئين والمؤقتين

ثمانمائة موظف ينتمون إلى جنسيات مختلفة، وكانت حقوق موظفي العصبة وواجباتهم وعلاقاتهم بالمنظمة ،وغيرها من المنظمات الأخرى تُنظّم بموجب لائحة العمل الداخلية لموظفي العصبة، هذا وقد كان يقوم بأعمال العصبة الإدارية ويُعاونها في القيام بأنشطتها المختلفة وتحقيق أهدافها الأمانة العامة للعُصبة، مع الإشارة إلى أن إتجاه عصبة الأمم المتحدة كان أوربيا بصفة عامة ،وقد انعكس ذلك علي أمانتها العامة ([34])

يعتبر من الأثر المباشر للحرب العالميه الأولى ،هو ظهور عصبه الأمم ورغبة الدول بإظهار نوع من الطابع العالمي والقدرة على مواجهة قضايا المجتمع الدولي آنذاك.

ولقد أثير التساؤل حول تمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية !

يقصد بالشخصية القانونية الدولية القدرة على تحمل الوحدة المعنية بإدارتها –بالحقوق والالتزامات التي يرتبها ،أو يفرضها القانون الدولي ،كما تعني من ناحية أخرى قدرة هذه الوحدة على الإسهام –بما لها من إرادة شارعة –على إرساء قواعد القانون الدولي ([35])

ولقد ذهب إتجاه معارض بعدم تمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية حيث يرى أنصاره (أن القانون الدولي ينظم العلاقات بين الدول)،ويترتب على ذلك أن الاتفاق الدولي لا يمكن أن يكون مصدرا لإنشاء شخص دولي ،وعلى ذلك فالمعاهدة التي تنشئ المنظمة الدولية لا يعدو أثرها أكثر من ترتيب التزامات متبادلة تتعلق بالمساهمة في إنشاء هذه المنظمة ولا يتعداها إلى قيام شخص قانوني دولي جديد ([36])، كما استند أنصار هذا الرأي مستمدة من

---

[34]) المجذوب، محمد (2006)، التنظيم الدولي" النظرية العامة والمنظمات العالمية والاقليمية المتخصصة "، الطبعة الثامنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ص298

[35]) الدقاق ،محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص40

[36]) رفعت، أحمد محمد ،المرجع السابق ، ص53-54

معيار السيادة الذي يعتبرونه المعيار الوحيد للتمتع بالشخصية القانونية الدولية ،ويرون أن الدولة وحدها هي التي تملك مقومات السيادة من شعب، وإقليم ،وسلطة حاكمة ،أما المنظمات الدولية ،فلا تملك هذه المقومات ،ومن ثم ،فهي لا تتمتع بالسيادة ،وبالتبعية لا يمكن اعتبارها من أشخاص القانون الدولي ([37])

وتسلم الغالبية العظمى من فقهاء القانون الدولي بأن المنظمات الدولية تتمتع بالشخصية القانونية وان هذه الشخصية لا يمكن أن تقتصر على الدول([38])

ولقد تصدت محكمة العدل الدولية لبحث ما إذا كانت الأمم المتحدة تتمتع أم لا بالشخصية القانونية ،وهي تجيب بالإيجاب على هذا التساؤل فهي تؤكد تمتعها بهذه الشخصية سواء في علاقاتها مع الدول الأعضاء فيها ،أو في مواجهة الدول غير الأعضاء ([39])

ففي علاقاتها بالدول الأعضاء فيما ذهبت المحكمة إلى أن الشخصية القانونية التي تتمتع بها الأمم المتحدة تبدو في الأمور الآتية :-

أولها – أن الأمم المتحدة مزودة بهيكل تنظيمي متكامل ،ودائم ،كما أنها تتمتع باختصاصات محددة يمارسها باسمه ،وليس باسم الدول الأعضاء.

ثانيا- أن الأمم المتحدة قادرة على إصدار قرارات تلزم الدول الأعضاء فيها بموجب ما هو منصوص عليه في الميثاق ،وما يقتضيه ذلك من ضرورة قيام الدول بتقديم كافة المساعدات للمنظمة لإنجاز التدابير التي يرى اتخاذها .

---

[37]) أبو حجازة ،أشرف عرفات ، ،المرجع السابق،ص247

[38]) أبو الوفا ،أحمد ، المرجع السابق،ص67

[39]) الدقاق ،محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص43

ثالثا- أن الأمم المتحدة مزودة باختصاصات وصلاحيات لا يمكن تفسيرها إلا على أساس تمتعها بشخصية قانونية دولية (مثال ذلك قدرتها على إبرام المعاهدات الدولية ،تمتعها بأهلية التقاضي ...الخ)

الفرع الثاني – قيام منظمة الأمم المتحدة :-

قبل انهيار العصبة في تحقيق السلم والأمن الدوليين ،أدرك المجتمع الدولي الحاجة إلى إنشاء منظمة دولية قادرة على حل المشاكل الدولية بدلاً من العصبة ، تلافي العيوب التي اكتنفت عهدها فعقدت العديد من الاجتماعات الدولية التي انتهت إلى قيام الأمم المتحدة.

وبقيام الأمم المتحدة ،تبدأ مرحلة جديدة وهامة في حياة الجماعة الدولية ،تتميز باتساع نطاق المنظمات الدولية المتخصصة في مجالات عدة.

حيث عقب قيامها اتسعت أوجه نشاطها ،وشملت ميادين ومجالات متعددة ،فلم تكن مهمتها الأساسية قاصرة على العلاقات السياسية ،وعلى المحافظة على السلم والأمن الدوليين وحل المنازعات الدولية بالطرق السلمية ،بل تجاوزت ذلك إلى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية ،وذلك في ظل الاحتفاظ والتمسك بمبدأ المساواة في السيادة بين الدول الأعضاء ،وما يترتب عليه من إن هذه المنظمة ليست حكومة عالمية ،وتعد الأمانة العامة ،الجهاز الإداري الدائم للمنظمة ويرأسها الأمين العام ،وتضم عدداً كبيراً من الموظفين

الدوليين ([40])

حيث تعتبر الأمانة العامة هي الهيئة الإدارية التي تشرف على تسيير أعمال هيئة الأمم المتحدة ،وهي مظهر لاستمرار أعمال المنظمة ،وقد اعتبرها واضعو الميثاق جهازا من الأجهزة الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة إبرازا لأهمية الدور الذي تقوم به حقا في العلاقات الدولية ،والأمانة لا تتكون من ممثلي الدول الأعضاء بل من موظفين دوليين يختارون لمؤهلاتهم الخاصة ([41])،ومن هنا يقتضي علينا توضيح الهيكل الذي تتكون منه الأمانة العامة([42]) :-

اولاً-الأمين العام .

الأمين العام هو الموظف الإداري الأعلى في المنظمة،ويتم تعيينه بقرار من الجمعية العامة بناء على توصية من مجلس الأمن.وإذا كان الميثاق لم يحدد مدة خدمة الأمين العام، فإن الجمعية العامة حددت هذه المدة بخمس سنوات. وقد جرى العمل على اختيار الأمين العام للأمم المتحدة من بين الشخصيات السياسية الهامة للدول غير دائمة العضوية في المنظمة، وذلك لضمان عدم تحيزه للدول الكبرى([43]).

---

[40]) سرحان ،عبد العزيز محمد ،المرجع السابق ،ص5

[41]) المجذوب، محمد المرجع السابق ، ص293

[42]) نصت المادة (97) من الميثاق علي أن "يكون للهيئة أمانة عامة تشمل أمينا عاما ،ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين ،وتعين الجمعية العامة الأمين العام بناء على توصية مجلس الأمن ،والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة "

[43]) أبو الوفا ،أحمد ،المرجع السابق ، ص493

وللأمين العام دور مهم في السياسة الدولية ،حتى قيل قبل 1965(عندما كان مجلس الأمن مكونا من 11 عضواً) إنه العضو الثاني عشر في هذا المجلس مع انه لا يتمتع بحق النقض ،ولا يعتمد على قوي أية دولة ،فهو يحظى بنفوذ كبير ،ويجسد تطلعات المنظمة العالمية واحترام السلام، والعدالة التي ترمز إليها ([44])،حيث انه تتأرجح اختصاصات الأمين العام ما بين الاختصاصات السياسية ،والاختصاصات الإدارية في المنظمة .

ثانياَ–موظفو الأمم المتحدة :–

لاشك أن الأمين العام لا يتسنى له القيام بشئون الأمانة بغير جهاز إداري من الموظفين يعملون تحت إشرافه ورئاسته ويتلقون توجيهاته، وتعليماته([45])

حيث أنه يساعد الأمين العام في أداء وظائفه موظفون دوليون على رأسهم الأمناء المساعدون ،والأمين العام هو الذي يقوم بتعيينهم وفقا للوائح (الأنظمة)التي تضعها الجمعية العامة ،وهو الذي يمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومجلس الوصاية (وبقية أجهزة الهيئة عند الحاجة)بما يلزمها من الموظفين الدائمين ويعتبر هؤلاء الموظفون جزءاً من الأمانة ، ويجب أن يراعي في استخدامهم وتحديد شروط خدمتهم ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة ،والكفاية ،والنزاهة ،كما أن من المهم أن يراعي في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي ([46])

---

[44]) المجذوب، محمد ،المرجع السابق ، ص295

[45])تجاوز عدد موظفي الأمم المتحدة حتى الآن –في بداية عام 1992– خمسة وعشرين ألف موظف ،يعمل أكثر من نصف عددهم بالمقر الرئيسي للمنظمة بنيويورك ،وقد تناقص هذا العدد ليصل إلي ما يزيد قليلا عن الأربعة عشر ألفا في أوائل عام 1995 ،ومازال العدد يتناقص وهو أمر لا يرد إلي تراجع نشاط المنظمة وانحصار دورها ،إنما مرجعه إلى سياسة التقشف التي اتبعها الأمين العام في السنوات الأخيرة لمعالجة العجز في الميزانية الناتج عن تأخر العديد من الدول في دفع حصصها ،مما جعل المنظمة في ضيق مالي شديد....انظر هامش أبو حجازة ،أشرف عرفات ،المرجع السابق ،ص552 .

[46]) المجذوب، محمد ،المرجع السابق ، ص298

ومن ناحية أخرى فقد بلغ التطور الذي أصاب ظاهرة التنظيم الدولي مبلغه (بعد قيام منظمة الأمم المتحدة)بإنشاء طائفة كبيرة من المنظمات المتخصصة المرتبطة بالأمم المتحدة وصاحب ذلك بالضرورة زيادة في عدد الموظفين الدوليين الذين يتولون تسيير العمل في تلك الأجهزة الدولية المختلفة وقد تمثل ذلك أيضاً في ظهور عدد من المنظمات الإقليمية السياسية ،والاقتصادية ،والاجتماعية ،والتي يشمل نشاطها سائر مجالات العلاقات المشتركة بين بعض الدول الأوربية خاصة دول أوروبا الغربية ،وهذا أدى إلى ازدهار ظاهرة التنظيم الدولي الاقليمي في هذا الجزء من العالم لتصبح هذه الظاهرة ،ظاهرة عامة تشمل المجتمع الدولي بأسره مما كان له أثره الفعال في تطور الإدارة الدولية وتزايد عدد الموظفين الدوليين([47])

المبحث الثاني–استقرار مفهوم الموظف في القانون الدولي العام.

المطلب الاول – تعريف الموظف فى القانون الدولي العام:–

إن ظهور الموظفين الدوليين كان من أهم الآثار التي ترتبت على إنشاء المنظمات الدولية ،حيث أن كل منظمة دولية كان يتبعها جهاز إداري يضم عدداً كبيراً من الموظفين الدوليين الذين يرأسهم الموظف الإداري الأعلى في المنظمة والذي يسمى بالأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة ،ويقوم هؤلاء الموظفون بتسيير وتصريف الأعمال الإدارية اليومية للمنظمة

[47]) سرحان ،عبد العزيز محمد ،المرجع السابق ،ص7

الدولية في كافة مجالاتها ،وأنشطتها ،هذا بالإضافة إلى ما تستعين به المنظمة من موظفين وعاملين آخرين تعهد إليهم بممارسة بعض المهام المؤقتة ([48])

فالموظف الدولي هو كل شخص يولي وظيفة عامة بصفة مستمرة ومنتظمة ،وفقاً لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه، والتزاماته ([49])

ومن ثم تستعين المنظمة في مباشرتها لوظائفها وأدائها لاختصاصاتها المختلفة بعدد كبير من العاملين منهم الفني والآخر الإداري وبعضهم يعمل بصفة دائمة ،والآخر يعمل بصفة مؤقتة ،أو لإنجاز مهام محددة ،ومعينة ،وتطلق غالبية الفقهاء على هؤلاء جميعا تعبير المستخدمين الدوليين ومع ذلك فإن بعض الفقهاء يفرق بين تعبير المستخدم الدولي ،وتعبير الموظف الدولي ([50])

وفى هذا الصدد رأى بعض الفقهاء أنه يجب عدم الخلط بين الموظفين الدوليين ،وبين العاملين أو المستخدمين الدوليين ،أو كما يسميهم البعض بالوكلاء الدوليين ،حيث انه ليس كل شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية يعتبر موظفاً دولياً ،بينما العكس صحيح بمعنى أن كل من تستخدمه المنظمة الدولية يدخل في عداد العاملين الدوليين ، وعلى ذلك يمكن تعريف العامل الدولي بأنه "كل شخص طبيعي يؤدي مهمة دولية بصفة مؤقتة باسم ولحساب منظمة دولية ووفق وتعليمات أجهزتها المختصة سواء أكان عمله مأجوراً ،أم تبرعاً ([51])

48) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص52

49) المجذوب، محمد ،المرجع السابق ، ص97

50) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص56

51) أبو حجازة ،أشرف عرفات ،المرجع السابق،ص319

ومن هنا ينصرف تعبير الموظفين الدوليين لطائفة محددة من العـــاملين الـــدوليين ،ذلـــك لان اصطلاح "العامل الدولي" Agent international يشير إلى كل من يباشر وظيفة دولية سواء تم تكليفه بذلك من إحدى المنظمات الدولية أو من قبل دولتين ،أو أكثر بمقتضي اتفاق دولي فيما بينهم ،ويرتكز هذا التعميم على معيار وظيفي functional standard بأن يكون الفرد مخـــولاً ممارسة وظيفة دولية ،أو نشاط يتعدى موضوعه المصالح الخاصة لإحدى الدول ([52]) ،ومن ثم يخرج من نطاق دراستنا تعيين العاملين الدوليين المعينين بواسطة الدول ،ولا يعزى ذلـــك لعدم أهميه مهامهم وإنما لاختلاف النظام القانوني الخاضعين له والذي يحدده الاتفاق الـــدولي الذي أسند إليهم هذه المهام ([53])

وبذلك يختلف العمال الدوليون عن ممثلي الدول الأعضاء لدى أجهزة المنظمة والذين يبقـــون خاضعين في أدائهم لأعمالهم لتعليمات حكوماتهم وتوجيهاتها ،وعلى ســـبيل المثـــال لا يعـــد الجنود الذين يشاركون في عمليات حفظ السلام موظفين دوليين ،كما تنطبق الملاحظة ذاتهـــا على العسكريين في قيادة منظمة معاهدة حلف شمال الأطلسي ،كما لا يعـــد رئـــيس الجمعيـــة العامة للأمم المتحدة موظفاً دولياً ،وإنما هو موظف وطني يقوم بتمثيل دولته ويشغل مهمـــة دولية لمدة محددة من الزمن لا تتجاوز الثلاثة شهور ([54])

أما القضاء الدولي تعرض لتعريف الموظف الدولي في قضية الممثـــل العـــام المعتمـــد بـــأن الموظف الدولي يعد من العاملين بالمنظمة الدولية طبقاً للرأي الاستشاري الشهير الصادر في سنة 1949 في صدد مدى حق الأمم المتحدة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بمستخدميها أثناء قيامهم بعملهم فقررت أن المستخدم الدولي هو كل شـــخص يعمـــل بأســـم

[52]) زناتي ،عصام محمد احمد،(1995) ،قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ،القاهرة، ص6

[53]) سرحان، عبد العزيز محمد ، المرجع السابق ،ص75، نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ، ص56-57

[54]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص2

المنظمة ،ولحسابها ،ويستوي بعد ذلك أن يكون عمله ذا طبيعة دائمة ،أو مؤقتة ،وسواء كان يتقاضى عنه اجراً ،أم كان يؤديه دون مقابل ([55])

ومما يلاحظ على هذا التعريف انه قد جاء عاماً ،بحيث يستوعب بين مفرداته كلا من العامل والموظف الدولي ،والجدير بالذكر انه بين طائفة العاملين ،أو المستخدمين الدوليين توجد طائفة أخرى أكثر خصوصية تقع في نطاقها ،بحيث تعتبر شريحة منها ،وما يميزها عنها أنها تعمل بصفة دائمة ومستمرة وتخضع لنظام قانوني خاص تحدد فيه المنظمة الدولية حقوقها وواجباتها ،وكافة ما يخص علاقاتها بها هذه الطائفة تسمى "بالموظفين الدوليين" ، وعلى ذلك يمكن تعريف الموظف الدولي بأنه "كل من يعمل في خدمة منظمة دولية على وجه الدوام والاستمرار ،تحت إشراف أجهزتها المختصة ،ويخضع لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة لبيان حقوقه وواجباته نحوها ،لا لقانون وطني معين ([56]) بمعنى أن كل من يعمل في خدمة احدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة ،ووفق ما تملية أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق صالح المنظمة ،وأهدافها ([57])

فإن قيام الموظف الدولي بعمله في خدمة المنتظم لا يعني –بأية حال – انفصاله عن الجنسية التي تربطه بدولة معينة ،ولا تعفيه من التزاماته –كمواطن –نحوها ،ومع هذا طالما يقوم بعمله كموظف دولي ،فإن ولاءه الوظيفي ينبغي أن ينحصر في المنتظم فحسب وطبيعي أن ذلك يصدق أيضا في علاقة الموظف الدولي بالدول الأخرى الأعضاء –وغير الأعضاء أيضًا – في المنتظم الدولي (المنظمة الدولية).

---

[55]) راجع :مجموعة أحكام المحكمة وآرائها الاستشارية ،عام 1945 ،ص295 وما بعدها وانظر :
d'une paul Reuter, les organs subsidiaires des organizations internationals ,hommages Génération de jurists au president basdevant, Paris,1960.p.4,5 et SS.

[56]) شهاب ،مفيد محمود،(1986) ،المنظمات الدولية ،الطبعة السادسة،القاهرة ،ص148 ،

[57]) ندا، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص57

ولا يخل بهذا التصوير للموظف الدولي أن تتم إعارة موظف لدى دولة معينة للعمل – في خلال فترة معينة –لدى منتظم دولي معين ،يعود بعدها لعمله الأصلي في خدمة الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته ،ففي خلال عمله لدى المنتظم تنقطع صلته بعمله الأصلي ،ويتوجه كل نشاطه لخدمة المنتظم (المنظمة) ،هذا بالإضافه إلى انه يعبر هذا التعريف عن مفهوم واسع يضم مختلف الطوائف بغض النظر عن النظام القانوني الخاضع له ([58]).

المطلب الثاني–العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي :–

بعد الانتهاء من دراستنا لتعريف الموظف الدولي لابد من تحديد العناصر والشروط اللازمة في الشخص الذي يعمل في المنظمة الدولية حتي يكتسب صفة الموظف الدولي ، حيث أنه يلزم لتوافر هذه الصفة(أي صفة الموظف الدولي)يلزم ضرورة توافر عناصر محددة وتتلخص هذه العناصر فيما يلي :–

أ– العنصر (العضويorganique) والذي يشير إلى الرابطة الفعلية بين الموظف، والمنظمة الدولية الحكومية ويستبعد بالتالي طائفة العاملين المعينين بواسطة عدة دول وكذلك العاملين في منظمات غير حكومية ،أو تنظيمات خاصة حتى لو كانت مرتبطة بالمنظمات الدولية ،أما موظفي التنظيمات اللامركزية للمنظمة الحكومية فيظلون محتفظين برباط عضوي مع المنظمة ويعدون موظفون دوليون –كما يتم استبعاد ممثلي الدول حتى لو باشروا وظائف إجرائية داخل المنظمة كرئاسة الأجهزة واللجان .

[58]) الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع السابق ، ص176

ونخلص من ذلك إلي القول بأن العنصر الأول من عناصر الوظيفة الدولية إنما يتمثل في ارتباط الوظيفة بمنظمة دولية ،وبفرد يمارس الوظائف ،ويسعى إلى تحقيق الأهداف التي قامت المنظمة من اجلها ،ألا وهو الموظف الدولي([59])

ب- المعيار (الزمني النسبي temporel relatif) ولا ينطوي هذا العنصر علي ضرورة العمل بصفة دائمة للمنظمة ،وإنما يشير إلى أن الموظف يختص المنظمة دون غيرها بنشاطه لفترة محددة، وعلى ذلك فإن الموظف يلتزم بأن يقتصر على المنظمة دون أعمال أخري ،وان كان يجوز الترخيص له بمباشرة بعض النشاط المحلي local والذي لا يؤثر على وظيفته الدولية وطبقاً للمادة 6/101 من لائحة موظفي الأمم المتحدة فإن الموظف لا يمكنه مزاولة أية أنشطة خارجية وقتية إلا بعد موافقة السكرتير العام ([60])

ج- المعيار (القاعدي المركب Normatif combine) وذلك بأن يخضع الشخص لنظام مزدوج تعاقدي ولائحي ذي طابع دولي ،فيخضع الموظف الإداري لما ورد في عقد تشغيله ولنظام المنظمة ولوائح موظفيها ،ويقع بالتالي تحت سلطة رئيس الإدارة الدولية ويسمح هذا المعيار بالتفرقة بين الموظف الدولي والخبير الاستشاري ذي الطابع العقدي المحض والذي لا يخضع لذات الالتزامات ،أو لنفس النظام الذي تحدده نظم المنظمة ولوائحها ([61])

---

[59]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص 42

[60]) وفى الواقع فأن الطابع الزمني الوقتي لعقد التشغيل لا يمثل عقبة أما الاعتراف للعامل الحائز علي عقد محدد المدة بصفة الموظف الدولي ولقد أشارت محكمة العدل الدولية بمناسبة مراجعتها للحكم رقم 333 الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن مفهوم الموظف يمتد ليشمل كذلك الحائزين على عقود محددة المدة

CIJ"Avis de 27mai 1987 la reformation du jugement NO333 du tribunal Administratif des Nations unies

[61]) زناتي، عصام محمد أحمد ، المرجع السابق ، ص16

ولقد أشارت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أن النظام القانوني للموظف لا يــتم تحديــده بوجود العقد بينه والمنظمة وإنما بواسطة الجمعية العامة للأمم المتحدة من خلال ما تقدره من لوائح للمواطنين ([62])

ويتفق استبعادنا للطوائف السابقة من تعريف "الموظفين الدوليين "مع ما أورده القضاء الدولي الإداري ولقد أكدت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدوليــة التفرقــة بــين العامــل الــدولي ،والموظف الدولي وذلك باشتراطها لاعتبار الموظفين الدوليين أن يتوافر في حقه مــا يلــي "التخصيص الدائم لنشاطه في خدمة المنظمة التي يعمل لديها وخضوعه لسلطة المدير العــام ،وأن يتم تنظيم وضعه القانوني بأسلوب لائحي بالإرادة المنفردة للمنظمة وليس مــن خــلال الإجراءات العقدية ،وأن يكون ممن لهم حق الانضمام لصناديق التأمينات والمعاشات والعلاج ..." ([63])

المبحث الثالث –استقلالية الموظف الدولي :–

يقتضي لبيان استقلالية الموظف الدولي أن يتوافر العديد من القواعد علي التفصيل التالي:–

المطلب الاول– أن يتم تعيينهم من قبل المنظمات الدولية.

من المقرر أن شغل الوظيفة الدولية يتم عن طريق التعيين فيها، وأن هذا التعيين لا يتم إلا لمــن توافرت فيه جميع اشتراطات شغل الوظيفة الدولية، كذلك وإن للتعيين صورا وأشكالاً شتى ، فليس

---

[62]) TANA,Jug NO19,Kaplan clonu,21aout 1953

[63]) زناتي ،عصام محمد أحمد ، المرجع السابق ، ص17

للتعيين طريقة واحدة، والتعيين في الوظيفة الدولية يخضع لضوابط ومعايير محددة سلفًا من قبل الإدارة ومنصوص عليها في ميثاق إنشائها ولائحة العمل بها([64]).

الفرع الأول–أسلوب تعيين الموظفين الدوليين.

الأصل أن تتمتع المنظمات الدولية بحرية تامة، واستقلال كامل في اختيار موظفيها، ودون أن يتوقف ذلك –كقاعدة عامة –على موافقة الدولة التي يتمتع الموظف الدولي بجنسيتها ، ولا يغير من هذا الأصل أن تطلب المنظمة من الدول في بعض الأحوال ترشيحاتها لشغل الوظائف الخالية بها ،لأن المنظمة تكون لها في هذه الأحوال أيضا الحرية الكاملة في اختيار الموظف وبغير ضغط ،أو تأثير من الدول ،وغالبا ما تلجأ المنظمة إلى ذلك وهي بصدد اختيار من يشغل الوظائف الرئيسية والهامة بها ،مثل وظائف السكرتير العام للمنظمة ،أو قضاة المحاكم الدولية، أو كبار الموظفين([65]) ،ولكن هناك منظمات دولية لاتزال تأخذ بشكل غير رسمي رأي الحكومات المعنية قبل تعيين الموظفين في الوظائف المهمة مثلا الإتحاد الإفريقي. ([66])

في حين أن البعض يرى على سند من القول بأن وثيقة إنشاء المنظمة هي التي تحدد نظام التعيين فيها، وأن ما يسرى على الأمين العام فيها يسرى كذلك على باقي موظفي المنظمة([67]).

---

[64]) الوحيشى ،الهادي محمد ،(**2004**) المركز القانوني للموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية ، جامعة الحسن الثاني ،المملكة المغربية ، ص47

[65]) شهاب ،مفيد محمود ،المرجع السابق، ص160، هذا وقد يتحدد نظام تعيين الموظف الدولي في الوثيقة المنشئة للمنظمة الدولية ،ويصدق ذلك بوجه عام بالنسبة لتعيين رئيس الجهاز الإدارى للمنظمة (كالأمين العام أو السكرتير العام أو المدير العام)،وهذا هو المتبع بالنسبة لتعيين الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة والأمين العام لجامعة الدول العربية ،والسكرتير العام لمنظمة الوحدة الأفريقية)

[66]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص7،6

[67]) الوحيشى ،الهادي محمد(طبعة2006)، مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربيه للتنمية الإدارية،القاهرة، ص33

ومما هو جدير بالملاحظة أن مبدأ حرية الإدارة في الاختيار لا يخل بما للأمين العام والرئيس الإداري الأعلى من سلطة في تعيين من يعاونونه من صغار الموظفين، ومـا يخـص تعيـين الموظفين الدوليين في الأمم المتحدة، فإنه طبقا لما جاء في المادة 101 من الميثـاق يكـون الأمين العام هو صاحب السلطة في تعيين الموظفين، حيث يتلقى كل موظف كتاب تعيين موقع من الأمين العام ،أو من أحد المسئولين باسمه([68]).

ويكون الاعتبار الأساسي في تعيين الموظفين ،أو نقلهم هو ضرورة الحصول علـى أعلـى مستويات الكفاءة ،والمقدرة ،والنزاهة، كما يولي الاعتبار بأن يكون التعيين على أوسع نطاق جغرافي ممكن قدره من الاهتمام ،وينبغي أن يتم اختيار المـوظفين دون أي تمييـز بـسبب العنصر، أو الجنس ،أو الدين، وبالقدر الممكن عملياً يتم الاختيار على أساس التنـافس فـي المقدرة ،والكفاءة([69]).

كما أن الفقرة الرابعة من المادة الرابعة تشترط وفقاً للفقرة الثالثة من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة أن يتم ملء الشواغر على حسب ما هو متوافر مـن مـؤهلات وخبـرات مـن الأشخاص العاملين في خدمة الأمم المتحدة، وكذلك من الأشخاص العـاملين فـي الوكـالات المتخصصة التي ترتبط بالأمم المتحدة.

كما أنه يتطلب إيجاد نوع من التوازن والعدالة داخل الجهاز الإداري للمنظمة ،وذلك بتوزيـع الوظائف بين رعايا كافة الدول الأعضاء بالمنظمة ([70])

[68]) انظر البند رقم (4)، فقرة 1 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، الملحق رقم (1).

[69]) انظر البند رقم (4)، من الملحق رقم (1) الخاص بموظفي الأمم المتحدة.

[70]) فوده ،عز الدين ،المرجع السابق ، ص110

ويجوز أيضا للأمين العام أن يقصر أهلية التقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها بموظفين يعينون لمدة سنة واحدة ،أو أكثر طبقا للمجموعة 100 مـــن النظـــام الإداري للموظفين المرشحين الداخليين حسب التعريف الذي يضعه الأمين العام([71]).

أما بخصوص أسلوب التعيين طبقاً للنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، فإن الأمين العام هو الذي يقوم بعملية التعيين طبقاً لأحكام المادة (12) من ميثاق الجامعة، لكن بشرط أن يراعي عند التعيين حسن السيرة ،والكفاءة، والخبرة، مع ضرورة الأخذ بمبدأ توزيع الوظائف الرئيسية ،والتخصصية على أوسع نطاق عربي([72]).

وأياً كان المبدأ الذي يحكم تصرف الإدارة في عملية التعيين فإن إجراءات التعيين التي تتبـــع في ظل الوظيفة الدولية تكاد تتشابه مع إجراءات التعيين في الوظيفة الوطنية ،أو الداخلية، إلا أن هناك من يخالف هذا الرأي معللاً ذلك بأن إجراءات التعيين في الوظيفة الداخلية خاصة بكل وحدة من وحدات المجتمع الدولي، وأن المجتمع الدولي يختلف عن المجتمع الوطني في كونه يتميز بضعف رابطة التضامن بين أعضائه وافتقاره إلى السلطة الحاكمة التـــي تعلـــى حكـــم القانون وتطبقه على أعضائه، بخلاف الحال بالنسبة للمجتمع الوطني ،أو الـــداخلي، وكـــذلك يظهر الفارق في الدور الذي يمارسه الموظف، ففي المجتمع الوطني للموظف دور فاعل، أما

[71]) انظر البند رقم (4)، فقرة من الملحق رقم(1) الخاص بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

[72]) انظر المادة (4)، فقرة (1) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، الملحق رقم (2).

بالإضافة إلى ذلك اشترط النظام الأساسي لتعيين الموظف بالجامعة مجموعة من الشروط منها:

-أن يتمتع بجنسية إحدى البلدان العربية وأن يكون من أبوين عربيين أصلا.

-أن يكون عمره قد تجاوز 20 سنة، سالماً من الأمراض والعاهات التي تعوق الوظيفة.

-أن يكون غير محكوم عليه قضائياً في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

-أن يكون حائزاً على مؤهل جامعي أو ما يعادله مما يقبله الأمين العام.

في المجتمع الدولي ،فدور الموظف الدولي لا يعدو أن يكون دورًا تحضيريًا وتنسيقيًا، ويقتصر فقط على الإشراف على الاتفاقيات الدولية([73]).

ويخلص هذا الرأي من ذلك إلى انه لا وجه للقياس ،أو استعارة الأحكام المتعلقة بالتعيين ،وشروط استخدام الموظفين الوطنيين، وتطبيقها بالنسبة للموظفين الدوليين ،لان الفارق بين هؤلاء ،و أولئك جد مختلف ،مما لا محل للجوء للقياس في هذا الشأن([74])

هذا، وقد يتم التعيين عن طريق الترشيح من قبل دولة ما للموظف الدولي، أو عن طريق ما تلجأ إليه بعض الدول من ضغوط على المنظمة الدولية بغية تعيين من قامت بترشيحهم، وقد تتخذ الضغوط التي تمارسها الدول صورتين([75]):

1- الصورة اللأولى : ضغوطاً شخصية تمارس على رؤساء المنظمات والأجهزة الدولية، وذلك بغية تعيين رعاياها واستبعاد تعيين أشخاص آخرين.

2- الصورة الثانية: أن تقوم بتقييد حرية رعاياها في التقدم لشغل الوظائف الدولية بغير الحصول على إذنها ،أو موافقتها.. ومثال الضغوط الشخصية ما تم الاتفاق عليه بين الدول الخمس دائمة العضوية عند انعقاد دورة الأمم المتحدة عام 1946 من ضرورة الاستئثار بعدد من المناصب الدائمة، وبمقتضى هذا الاتفاق حصلت هذه الدول على بعض المناصب الدائمة لها في الأمانة العامة في مركز الأمناء المساعدين.

أما مثال الصورة الثانية فهو الضغوط التي مارستها الولايات المتحدة على أمين عام الأمم المتحدة عام 1952 بقصد استبعاد تعيين بعض رعاياها ممن لهم ميول شيوعية من العمل في

---

[73]) شهاب ،مفيد محمود ،المرجع السابق، ص160

[74]) فوده ،عز الدين ، المرجع السابق ، ص 99 وما بعدها

[75]) الوحيشى ،الهادي محمد،مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المرجع السابق، ص36

المنظمة الدولية، وقد استجاب الأمين العام آنذاك فعلاً واتخذ قراره بفصل أحد عشر موظفًا من موظفي الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة من الرعايا الأمريكيين المشار إليهم([76]).

ثم كان أن طعن هؤلاء الموظفون في قرار الأمين العام أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والتي انتهت في حكمها إلى عدم مشروعية القرار، وأحقية هؤلاء في التعويض على أساس أن الفصل جاء تحت ضغط إحدى الدول دون أن تكون له أية مبررات موضوعية، وقد بلغت جملة التعويضات المحكوم بها آنذاك لهم حوالي **179420** دولارًا([77]).

الفرع الثاني–صور تعيين الموظف الدولي :–

للتعيين في الوظيفة الدولية صور كثيرة، ولكن قبل التصدي لها ينبغي أن نشير إلى أن المادة (4) من لائحة موظفي الأمم المتحدة حددت شكل التعيين في الوظيفة الدولية حينما أشارت الفقرة (5) منها إلى أن تعيين الأمناء المساعدين والمستشارين يكون لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد، أما العاملون الآخرون فيعينون تعيينًا دائمًا، ومؤقتًا وفقًا للشروط التي تتلاءم مع اللوائح التي يحددها الأمين العام، ويترك للأمين العام مسألة تحديد أي من هؤلاء الموظفين بحيث يعين تعيينًا دائمًا ،أو مؤقتًا، ولا يجوز أن تزيد فترة الاختبار التي يعين عليها هؤلاء الموظفون عن سنتين، وفي حالات فردية يجوز للأمين العام مد فترة الاختبار لسنة إضافية واحدة([78]).

[76]) سرحان، عبد العزيز محمد ، القانون الدولي الادارى،ص75.

[77]) راجع أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من رقم 29–72 المنشورة في مجموعة أحكام هذه المحكمة، الجزء الأول، الأحكام من ا –70، ص 11–192

[78]) انظر لمزيد من التفاصيل حول شكل التعيين في الوظيفة الدولية ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 76 – 78.

أما النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقد نص على أن يكون تعيين الأمين العام لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد، في حين يعين الأمناء العامين لمدة أقصاها خمس سنوات.

وبخصوص تعيين باقي الموظفين، فإما أن يعينوا تعييناً دائماً ،أو لآجال محددة (مؤقتا) وفقا لما يحدده الأمين العام. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع الموظفين المعينين بصفة دائمة، خاصة من الفئتين الأولى والثانية، على ثلثي مجموع هاتين الفئتين([79]).

-أما صور التعيين فيمكن أن نجملها فيما يلي:

– التعيين تحت الاختبار: يتبع نظام التعيين تحت الاختبار في الظروف التي يكون فيها الموظف دون سن الخمسين، ويكون التعيين لمدة سنتين تمدد استثنائياً لمدة سنة واحدة فقط، وبعدها إما أن يتم التعيين بصفة دائمة ،وإما أن يفصل الموظف من الخدمة متى ثبت خلال فترة الاختبار عدم كفاءته أو جدارته للاضطلاع بمهام الوظيفة.

– التعيين المحدد الأجل: وتكون مدة هذا التعيين خمس سنوات، وينتهي بعدها وتفصم الرابطة الوظيفية ،ولا يتم تغيير التعيين ،أو تجديده بأي حال من الأحوال.

– التعيين لأجل غير مسمى: ويتبع بالنسبة للأشخاص المرشحين لخدمة البعثات الدبلوماسية ممن لا يتم تعيينهم تعييناً عاديًا أو محدود الأجل، وكذلك يتبع بالنسبة للأشخاص الذين يجندون ،أو يكلفون للخدمة في مكتب اللاجئين أو أي وكالة أخرى أو مكتب آخر من مكاتب الأمم المتحدة يحدده الأمين العام.

---

[79]) انظر المادة (4)، فقرة (3) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، الملحق رقم (2).

هذا، وقد حددت المادة 13/104 التعيينات الدائمة ،والمنتظمة فيما يلي([80]):

-التعيين الدائم: ويكون ذلك لأولئك الذين أنهوا فترة الاختبار ،ويثبتون بمؤهلاتهم وقدراتهم وكفاءاتهم وفق ما حدده الميثاق، وتخضع هذه التعيينات للتقييم ،وإعادة النظر عند انتهاء السنوات الخمس الأولى من الخدمة في المنظمة.

-التعيين المنتظم: وهو ذلك التعيين الذي يتم في ظروف معينة، وبالنسبة لفئات معينة هي الخدم ،والعمال الحرفيون الذين أظهروا أثناء خدمتهم في فترة الاختبار كفاءة عالية حددها الميثاق، ويتم هذا التعيين بصفة مستمرة حتى الاعتزال، وقد يعاد النظر فيه بعد السنوات الخمس الأولى من الخدمة.

-التعيينات الدائمة والمنتظمة: وهي تتم لأولئك الذين يعينون في خدمة برنامج الأمم المتحدة للتنمية وبرنامج الأمم المتحدة للطفولة، وهي تتم بمساعدة الصناديق المخصصة لهذه البرامج، ويختص بعملية التعيين فيها رئيس الجهاز التنفيذي أو رئيس الصندوق.

ويبدأ سريان التعيين منذ بدء سفر الموظف الدولي لتسلم عمله، أما إن كان من بلد المقر (أي البلد الذي توجد به المنظمة الدولية) فيبدأ سريانه من وقت شروع الموظف في أداء وظيفته، ويراعى عند التعيين في الوظيفة الدولية الجنسية ،والعلاقات العائلية، وما إذا كان التعيين لأول مرة ،أم هو تعيين جديد بعد سبق الفصل من العمل ،أو انتهائه (نظام إعادة

---

[80])انظر تفصيليا للمادة رقم 104 من الفصل الرابع من اللائحة .

التعيين)، كذلك يراعى عند التعيين العلاقات وظروف نقل العامـل وتغيـر موقعـه الرسـمي ،وإعارته للخارج، ويخضع العامل في عمله لنظام قياس قدراته وتقارير الكفاية عنه([81]).

المطلب الثاني- الخضوع للنظام القانوني للمنظمة الدولية :-

من الثابت أن الشخصية القانونية ليست إلا مجرد حيلة قانونية ،أو خلق صناعي ،والتي تمثل أداة بمقتضاها يمنح نظام قانوني معين بعض الحقوق إلى كائن ما ،ويلزمه ببعض الالتزامات ،وإذا كانت الشخصية القانونية فكرة صعبة جدا أدت إلى العديد من الدراسات ،فأنه يمكن القول أنها تحدد الوضع القانوني الذي تتمتع به المنظمة الدولية على الصعيد الدولي ،وفى النظـام الداخلي للدول، كما أنها هي التي تسمح بالمحافظة على وحدة المنظمة خصوصا قبل الآخرين ،بالإضافة إلى ذلك يعنى الاعتراف للمنظمة بالشخصية القانونية والاعتراف لها بذاتية قانونية مستقلة تجعلها قادرة على أن تقيم لحسابها الخاص علاقات مع غيرها من أشخاص القـانون الدولي ،كما أنها في نفس الوقت تجعل من المنظمة كائنا منفصلا عن الدول أعضائها ([82])

إذ اختلف الفقهاء هنا في شأن مدى وأساس تمتع المنظمات الدوليـة بالشخـصية القانونيـة الدولية ،وفي الواقع فإن هذا التساؤل لا يثور في حالة وجود نـص صـريح فـي الوثيقـة المؤسسة للمنظمة الدولية يعترف لها بالشخصية القانونية ،كما هو عليه الحال علـى سـبيل المثال في اتفاقية باريس المنشئة للجماعة الأوربية للفحم والصلب (م6)،وفي اتفاقية مراكش المؤسسة لمنظمة التجارة العالمية (م8)،وفي دسـتور كـل مـن منظمـة العمـل الدوليـة (م39)ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو)(م16) ،أما في حالة خلو الوثيقة المؤسـسة مـن أي

---

[81]) انظر لمزيد من التفاصيل حول شكل التعيين في الوظيفة الدولية ندا، جمال طه إسماعيل ، الموظف الدولي : دراسة مقارنة فـي القانون الدولي الادارى،المرجع السابق، ص 78 – 82، انظر الملحق رقم (1) الخاص بموظفي الأمم المتحدة.

[82]) أبو الوفا ،أحمد ،المرجع السابق ،ص60

حكم صريح في هذا الخصوص ،على نحو ما هو عليه الحال بمناسبة ميثاق جامعة الدول العربية علي سبيل المثال ،فهنا اختلف الفقه بين تأييد وإنكار تمتع المنظمة الدولية بالشخصية القانونية الدولية على نحو يجد تفصيله داخل النظرية العامة للمنظمات الدولية. ([83])

وإذا كان هيكل أية منظمة دولية يتكون من أجهزة وفروع يدخل في تكوينها كل أو بعض أعضاء المنظمة ،فأن هذا الهيكل في حاجة إلى أداة لازمة لتسييره من الناحية الإدارية ولتشغيله بطريقة دائمة يومية ،أو شبة يومية ،وتتمثل هذه الأداة في الموظفين الدوليين الذين يتواجدون في السكرتارية أو الأمانة العامة للمنظمة والتي تضم كبير الموظفين الدوليين ،أو السكرتير العام ،وعدد من المواطنين([84])

ومن هنا يقصد بالنظام القانوني للموظفين الدوليين مجموعة القواعد القانونية التي تحكمهم منذ أن يتولوا مناصبهم إلى أن يتركوها لأي سبب من الأسباب ([85])

حيث يدخل الموظف الدولي في إطار النظام القانوني الداخلي للمنظمة ،وتخرج علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية فالقاعدة هي أن العلاقة بين المنظمة وموظفيها يحكمها نصوص العقد المبرم بينهما واللوائح الداخلية للمنظمة وكذلك ميثاقها المنشيء (القانون الداخلي للمنظمة) ([86]) ومن هنا تتمثل المصادر التي يتم الاسترشاد بها في هذا الصدد في النصوص الدستورية للمنظمات الدولية ،كالمواثيق والمعاهدات والاتفاقيات والبروتوكولات المنشئة ،والمكملة لها ،وكذلك في اتفاقيات المزايا والحصانات التي تتمتع بها المنظمة وموظفوها

---

[83])عتلم ، حازم محمد (2001) ، أصول القانون الدولي العام "القسم الثاني اشخاص القانون الدولي " ،الطبعة الاولي ، دار النهضة العربية ،القاهرة ص362

[84]) أبو الوفا ،أحمد ،قانون العلاقات الدبلوماسي والقنصلية (علما وعملا)- (2003)،دار النهضة العربية ،القاهرة ، ص316-317

[85]) الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع السابق ، ص182

[86]) أبو الوفا ،أحمد ،الوسيط في قانون المنظمات الدولية ،المرجع السابق ،ص325

وأيضا في اتفاقيات المقر ،وهي التي تحدد علاقة المنظمة بالدول التي تقع بها مقر المنظمة ،وكذا في الأنظمة الإدارية ،ولوائح شئون الموظفين التي تضعها الأجهزة المختصة داخل كل منظمة ،وأخيرا في السوابق التي خاضتها المنظمة في أحوال مشابهة ،فهذه كلها قواعد، وأحكام وأنظمة تشكل المصادر الأساسية للقواعد الإدارية الدولية ويمكن عن طريقها الوقوف علي طبيعة الوظيفة الدولية بوجه عام([87])

[87]) فوده ،عز الدين ، المرجع السابق ، ص89، نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص41

المطلب الثالث- تمتع المنظمة الدولية بالحصانات.

إن ظهور المنظمات الدولية والاهتمام بمنح موظفيها حصانة يرجع إلى القرن التاسع عشر ، وفى القرن العشرين ظهرت عصبة الأمم ونص ميثاقها على أن ممثلي الدول وأعضاء العصبة وموظفيها يجب أن يتمتعوا بالحصانة الممنوحة للدبلوماسيين عندما يقومون بأعمالهم ([88])

ولاشك أن الحصانات ،والمزايا الدبلوماسية كانت اسبق من حيث ظهورها من تلك الممنوحة للمنظمات الدولية ،بل يمكن القول أنها اتخذت أساساً إلى حد ما في تقرير هذه الأخيرة وتطويرها([89])

الفرع الأول- أسباب منح الحصانة للموظفين الدوليين :-

يتمثل السبب الرئيسي في منح الحصانات والامتيازات إلى المنظمات الدولية في فكرة المصلحة الوظيفية حيث أن إسهام الموظفين في تسيير شؤون وأعمال المنظمة لا يمكن أن تكون له فعالية في هذا الصدد إلا إذا تمتعوا بمجموعة من المزايا والحصانات التي تكفل لهم مباشرة

---

[88]) إبراهيم ،ملاوي ،حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر ،العدد الثالث
http://www.univ-biskra.dz/fac/droit/revues/revumofakir/sommaire/R3/mf3a15.pdf

[89]) أبو الوفا ،أحمد ،المرجع السابق ،ص324

وظائفهم بحرية ،واستقلال، وتنأى بهم عن الخضوع لأية مؤثرات خارجية ،أو الرضوخ لأى ضغط من جانب الدولة خاصة تلك التي يوجد بها مقر المنظمة ،أو التي يمارسون وظائفهم على إقليمها ،وكذلك التي ينتمون إليها بجنسيتهم وهم في ذلك يتميزون عن ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة باعتبار أن الآخرين وان تقررت لهم مزايا وحصانات أثناء عملهم إلا انه لا يحتج بها في مواجهة الدول التي يمثلونها ،وليس من شك في أن ذلك يمكن الموظفين الدوليين من أداء أعمالهم على الوجه الأكمل ،وفى جو من الثقة والطمأنينة ،والاستقرار ([90])

حيث تمثل الامتيازات ،والحصانات الممنوحة لموظفي المنظمات الدولية وسيلة قانونية أصلية مرتبطة ارتباطا وثيقا بنظام المنظمة الدولية ،وهى تتعلق بنشاط يمارس في خدمة الجماعة الدولية فوق أراضى دولة ما ، ويجب بالتالي ألا يخضع لسلطتها ([91])

كما تعد هذه الحصانات والامتيازات بهذه المثابة من النتائج المباشرة المترتبة على الاعتراف للمنظمة الدولية بالشخصية القانونية الدولية لأنها تعبر عن استقلال المنظمة وموظفيها في مواجهة الدول([92])

الفرع الثاني –أساس حصانة الموظفين الدوليين :–

–إن أساس حصانة الموظفين الدوليين يستند إلى العديد من المصادر منها :

1– مواثيق المنظمات الدولية :– عادة تحتوي هذه المواثيق على نصوص دستورية تقرر تمتع المنظمة الدولية ،وموظفيها بالحصانات والامتيازات اللازمة لممارسة الوظائف حيث

[90]) نداء، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص159
[91]) أبو الوفا ،أحمد ،المرجع السابق ،ص338
[92]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص160

نصت المادة 2/105 من ميثاق الأمم المتحدة التي نصت على إنه كذلك يتمتع المنتدبون من أعضاء الأمم المتحدة وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة ، كذلك فقد رددت هذا أيضاً اتفاقية مزايا وحصانات جامعة الدول العربية التي وافق عليها مجلس الجامعة في 9 أبريل سنة 1953 فقد نصت المادة 22 من هذه الاتفاقية على أن " المزايا والحصانات التي تمنح للموظفين هي لصالح الجامعة ،وأكد هذا من بعد النظام الاساسى لموظفي الجامعة حيث نص في المادة 4/2 منه على أن الغرض من الحصانة والامتيازات الممنوحة لموظفي الجامعة هو مراعاة صالح الجامعة وتمكينها من النهوض بمهامها ([93]) وبالنسبة لمدى الحصانات والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون –فالأصل أن التمتع بها لايتم بدرجة واحدة بالنسبة لجميع الموظفين ،ذلك أن هذه الحصانات والامتيازات ترتبط بالوظيفة التي يشغلها الموظف في الهيكل الوظيفي للمنظمة الدولية ،ووفقا لنطاق المسئولية التي يتحملها في الوظيفة التي يقوم بها ([94])

2- الاتفاقات العامة والثنائية:-هناك بعض الاتفاقات العامة بشأن الحصانات، والمزايا التي يمكن أن تمنح للمنظمات الدولية ،ومن أمثلة تلك الاتفاقيات –والتي يمكن أن نطلق عليها أيضًا اصطلاح الاتفاقات المتعددة الأطراف ،والاتفاقات ذات الصبغة شبة التشريعية –اتفاقية 1946 الخاصة بامتيازات، وحصانات الأمم المتحدة واتفاقية 1947 الخاصة بامتيازات وحصانات المنظمات المتخصصة ([95])

[93]) فوده ،عز الدين،المرجع السابق ، ص 131.

[94]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص172

[95]) أبو الوفا ،أحمد ،المرجع السابق ،ص328

وتلعب أيضاً الاتفاقيات الثنائية التي تبرم بين المنظمة الدولية وأحدى الدول التي يباشر الموظف الدولي أعمال وظيفته على إقليمها لاسيما عندما لا تكون هذه الدولة عضواً في المنظمة([96])

3- اتفاقيات المقر :- حيث يمكن أن تبرم المنظمة الدولية مع الدولة التي يوجد مقر المنظمة، أو أحد فروعها بإقليمها ،ومن ذلك الاتفاقية المبرمة بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية

الفرع الثالث- مدى حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين :-

الأصل أن التمتع بالحصانات ،والامتيازات لا يتم بدرجة واحدة بالنسبة لجميع الموظفين ،ذلك أن هذه الحصانات ،والامتيازات ترتبط بالوظيفة التي يشغلها الموظف في الهيكل الوظيفي للمنظمة الدولية ،ومن ثم فإن مداها يختلف تبعا للدرجة التي يشغلها الموظف في الهيكل الوظيفي للمنظمة الدولية ووفقا لنطاق المسئولية التي يتحملها في الوظيفة التي يقوم بها ،ومن ثم ينبغي التفرقة بين ثلاث طوائف من الموظفين الدوليين :-

1-كبار الموظفين الدوليين مثل الأمين العام و جميع الأمناء المساعدين :

الأصل أن تتمتع هذه الطائفة بالمزايا والحصانات التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقا للقانون الدولي ، حيث أن اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة

[96]) وقد بدأت الحاجة إلى عقد مثل هذه الاتفاقيات تظهر منذ عهد عصبة الأمم ،إذ أن مطالبة الدولة غير العضو في العصبة بالاعتراف بامتيازات وحصانات الموظفين الدوليين لم يكن أمرا ميسورا آنذاك إلا إذا ارتضت ذلك بإراداتها واختيارها ،وأبرمت اتفاقية مع المنظمة الدولية تتضمن اعترافا بتلك الامتيازات والحصانات ...انظر تفصيليا :نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص165

لعـــام 1945([97]) تقضى بمنح الحصانة المطلقة التي يتمتع بها الدبلوماسيون طبقـــاً للقـــانون الدولي لكل من الأمين العام ،والأمناء المساعدين ،وزوجاتهم ،وأولادهم القـــصر ، وقـــصرت اتفاقية مقر الجامعة العربية المعقودة بين جمهورية مصر العربية وبين الجامعة العربية فـــي عام 1993 ،الحصانة المطلقة على الأمين العام للجامعة وزوجته وأولاده القصر فقط دون أن تمدها إلى الأمناء المساعدين

2–موظفو المنظمات :

إن الموظفين الدوليين هم الذين يعملون تحت إمرة الطائفة الأولى، والذين يعينون بقرار مـــن المنظمة الدولية ،وهذه الطائفة هي التي تضم العدد الأكبر من الموظفين الدوليين ،ويتمتعـــون بحصانة نسبية ،فهي قاصرة على أعمالهم الرسمية فقط ([98])، معنى ذلك أن الأعمـــال التـــي تصدر عن موظف دولي في أمور لا تتعلق بصفته الرسمية لا تمنع من محاكمتـــه وتقديمـــه للمحاكمة ([99])

---

[97]) نصت المادة (19) على ما يلي "علاوة على المزايا ،والحصانات المنصوص عليها في المادة الثامنة عشر يتمتع الأمـــين العـــام ،والأمناء المساعدون –سواء فيما يختص بهم أ،و زوجاتهم ،وأولادهم القصر– بالمزايـــا و،الحـــصانات والإعفـــاءات والتـــسهيلات الممنوحة طبقا للمياديء المقررة في القانون الدولي للمبعوثين الدبلوماسيين

[98]) إبراهيم ،ملاوي ،حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر ،العدد الثالث
http://www.univ-biskra.dz/fac/droit/revues/revumofakir/sommaire/R3/mf3a15.pdf

[99]) أبو ألوفا ،أحمد ،قانون العلاقات الدبلوماسي والقنصلية (علما وعملا)، المرجع السابق ، ص319

3- الكتبه ،والمستخدمون المؤقتون، وصغار الموظفين على وجه العموم ،وهؤلاء لا يتمتعون كأصل عام بأية مزايا ،أو حصانات([100])

ويثور التساؤل في حالة ما إذا التحق الموظف الدولي بالوظيفة الدولية وكان متمتعاً آنـذاك بجنسية دولة المقر ،أو مقيما فيها أقامة عادية فهل يحق لهذا الموظف التمسك قبل هـذه الدولة بما تضفيه الوظيفة الدولية علية من حصانات ،وما تمنحه له من امتيازات ؟

-ذهب فريق من الفقهاء إلى تمتع الموظف الدولي بالحصانات والامتيازات في مواجهة كـل الدول بما في ذلك دولته سواء تم تعيينـه علـى المستوى المحلـي ،أو علـى المستوي الدولي([101]) على أساس أن تقرير هذه الامتيازات والحصانات لايتم مراعاة لشخص الموظـف الدولي، وبقصد تمييزه ،وإيثاره عن غيره ،ولكن ذلك يتم بقصد حماية الوظيفة العامة الدولية ولضمان تحقيق أهدافها وأغراضها([102])

وبالنسبة لما تضمنته نصوص المواثيق ،والاتفاقيات الدولية في هذا الخصوص فإن الاتجـاه المستقر منذ عهد عصبة الأمم هو أن الامتيازات والحصانات الدولية لا تتأثر بجنسية الموظف الدولي.

ثار الجدل الفقهي ،واختلفت تطبيقات الدول حول الوقت الذي تبدأ فيه الامتيازات والحـصانات الدبلوماسية ،غير أن الرأي الراجح يذهب إلى أن المبعوث الدبلوماسي يتمتع بها منذ اللحظة

---

[100]) راجع المواد من 16الى 18 من اتفاقية مزايا وحصانات الأمم المتحدة

[101]) أبو ألوفا ،أحمد ، المرجع السابق ، ص319

[102]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص183

التي يصل فيها إقليم الدولة المعتمد لديها لتولي منصبه ،وبناء على ذلك فإن ممثلي الدول يتمتع بالامتيازات والحصانات الدبلوماسية منذ دخوله أراضي الدولة مقر المنظمة ([103])

المطلب الرابع–عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني وخضوعه للقضاء الدولي.

الأصل هو أن تتمتع المنظمات الدولية بالحصانة ضد التقاضي أمام المحاكم الوطنية، وأن علاقة موظفيها معها (بخصوص التعيين ،والفصل ،والتعويض ...الخ) تعد من قبيل العلاقات التي تجعل في إطار نظامها القانوني الداخلي وتخرج عن علاقات العمل التي تنظمها القوانين الداخلية ،فإن المحاكم الوطنية لا تختص بالفصل في القضايا التي يرفعها موظفو تلك المنظمات عليها ([104])

ومن هنا يقصد بهذه الحصانة عدم خضوع الموظف الدولي للقضاء الوطني، أو المحلي لدولة مقر المنظمة ، أو حتى لقضاء دولته عن جريمة وقعت منه أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها، ويشمل القضاء المحلىيالقضاء بنوعيه الجنائي والمدني([105])،بهدف تحقيق أكبر قدر من الاستقلال للوظيفة الدولية وللموظفين الدوليين .

[103]) الفتلاوي ، سهيل حسين ، (2010) ، القانون الدبلوماسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، المملكة الأردنية الهاشمية،ص512

[104]) أبو ألوفا ،أحمد ، المرجع السابق ، ص325

[105]) الوحيشى ،الهادي محمد ،المركز القانوني للموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية ،المرجع السابق ،ص70

الفصل الثاني

.القانون الداخلي للمنظمة الدولية والمطبق على الموظفين الدوليين.

الموظف الدولي "fonctionnaire les internationaux" هم أشخاص يعملون بصورة كاملة ،مطلقة ،ودائمة ،عمل عام لصالح منظمة دولية ، وخاضعا لنظام قانوني خاص ذا طابع دولي"([106]).

وتتعدد مصادر القواعد التي تحكم الموظف الدولي إلي العديد من المصادر من أهمها الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية ،بحيث يجب لنشوء المنظمة الدولية ،أن تتحد إرادات الدول ، وأن ينشأ عن هذا الاتحاد وثيقة تحدد مدى اختصاصات المنظمة ،وقد يطلق علي هذه الوثيقة عدة مسميات مثل :ميثاق ،أو دستور ،أو معاهدة ،أو نظام ،أو عهد ،بحسب الأحوال ،وتعد هذه الوثيقة المصدر الأساسي ،والرئيسي للنظام القانوني للمنظمة الدولية وتشتمل على كافة

[106]) Droit international puplic,dallo2 2004 le8 edition page 199 Pirre-marie dapuy.(

القواعد المتعلقة ببنيانها وهيكلها التنظيمي ،وقواعد تسيير نشاطها ،وحدود ذلك النشاط وتحدد السلطات التي يمكن للمنظمة ممارستها في مواجهة الدول الأعضاء ([107])

وقد اتضحت قواعد القانون المكتوب للتنظيم الدولي وتحددت عناصره بفضل العرف الخاص بالتنظيم الدولي ،وتحت تأثير الآراء الاستشارية ،والفقهية التي صدرت عن محكمة العدل الدولية ([108])

حيث أن القانون المستقل الواجب تطبيقه علي الموظف الدولي –فهو نتيجة منطقية لتمتع المنظمة بالشخصية القانونية ،وبالتالي بالإدارة المستقلة التي يتيح لها استقلالاً إدارياً ومالياً تصدر بمقتضاه اللوائح ،والضوابط التي تنظم عملها في مواجهة الدول الأعضاء ،والمنظمات الدولية الاخرى وهو قانون يجد مصادره في ميثاق المنظمة ، مما أشارت له المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة في حكمها رقم 74 لسنة 1958 م ،وفي لوائح وقواعد الموظفين وخطابات التعيين ،وقرارات الجمعية العامة وتوجيهات الأمين العام ،وفتاوى إدارات شئون الموظفين ،وما تصدره المحاكم الإدارية الخاصة في أحكام الفقه الدولي، والإداري، والقوانين الوطنية([109])

بالإضافة إلى ذلك تلعب اللوائح التنظيميه للمنظمات الدولية دوراً هاماً باعتبارها مصدراً من مصادر القواعد التي تحكم الموظف الدولي ، مع العلم أن كل لائحة خاصة بالمنظمة الدولية لها استقلالية وذلك على الرغم من ذلك فهي لوائح تكاد تكون متشابهة من الناحية الشكلية .

---

[107]) رفعت، أحمد محمد ،المرجع السابق ،ص43

[108]) المجذوب، محمد المرجع السابق ،ص114

[109]) الحواتى، بركات موسى ،المرجع السابق ، ص73–74

ومن هذا المنطلق وكي نوضح التنظيم القانوني للموظف الدولي يقتضي علينا أن نقسم فصلنا إلى العديد من المباحث ، ويتحقق ذلك ببيان القواعد القانونية التي تحكم ممارسه الموظف الدولي لأعمال وظيفته ،حيث يتطلب لتحديد التنظيم القانوني للموظف الدولي تقسيمه إلى خمسة مباحث متتالية ،وهى علي النحو التالي .

سوف نبين النظام المطبق على الموظف الدولي(في المبحث الأول)، أماالقواعد الخاصة المبينة لحقوق الموظف الدولي (في المبحث الثاني) ، وواجباته والتزاماته(في المبحث الثالث)، ثم نستعرض الطبيعة المستقلة للموظف الدولي ،الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين وذلك (في المبحث الرابع)، ثم نستعرض في مبحث أخير التفرقة ما بين الموظف في ظل أحكام القانون الدولي، وما بين الموظف الإداري، وممثلي الدول وذلك (في المبحث الخامس) .

إلا انه علينا قبل أن نتعرض للتنظيم القانوني للموظف الدولي ، أن نوضح قضية(الكونت فولك برنادوت) حيث أننا سنوضح المعايير التي أقرتها المحكمة من أجل تحديد مفهوم الموظف الدولي واستقلاله بالعمل في الوظيفة الدولية.

قضية(الكونت فولك برنادوت) ([110])

تمثلت قضية(الكونت فولك برنادوت)في طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية حول أحقيتها في المطالبة بتعويضات عن الأضرار التي لحقت بموظفيها ،والتي ترتبت أساساً على

---

[110]) الكونت فولك برنادوت هو سياسي سويدي, ودبلوماسي دولي وهو رئيس مؤسسة الصليب الأحمر السويدي الذي نقل عرض الاستسلام الألماني للحلفاء سنة ,1945 عينته الأمم المتحدة وسيطاً لها لحل قضية فلسطين في 20 مايو أيار عام 1948 بعد وقف القتال بموجب الهدنتين الأولى والثانية.وبعد أن درس برنادوت القضية درساً وافياً, قدم للأمم المتحدة تقريراً أوصى فيه بضم منطقة النقب الفلسطينية ومساحتها (ثلاثة ملايين فدان) إلى العرب.،فاغتالته العصابات الإسرائيلية الإرهابية في أيلول من نفس العام 1948 في أحد شوارع القدس

مقتل مبعوث الأمم المتحدة في فلسطين (الكونت فولك برنادوت) على يد العصابات الصهيونية .

ويمكن تلخيص رأي المحكمة في النقاط الآتية([111]) :-

1-تقرر المحكمة أن تطور القانون الدولي تأثر خلال تاريخه بمقتضيات الحياة الدولية ،كما أن التزايد التدريجي للأنشطة الجماعية للدول أدي إلي وجود أنشطة تمارس علي الصعيد الدولي بواسطة كائنات لا تعد دولاً.

2-تضيف المحكمة أن ميثاق الأمم المتحدة لم يقتصر على أن يجعل من المنظمة مجرد مركز يتم فيه تنسيق جهود الشعوب نحو تحقيق الغاية المشتركة التي نص عليها ،بل زودها بعـدد من الأجهزة ،أو الفروع ،وحدد لها مهمة خاصة ،كذلك فقد حدد الميثاق وضع الدول الأعضاء تجاه المنظمة ،ونص على منح المنظمة أهلية قانونية وحصانات وامتيازات فوق أراضي كـل دولة عضو مع أعضاء المنظمة سلطة إبرام المعاهدات مع هؤلاء الأعضاء الأمر الذي يعنـي أن المنظمة لا يمكن أن تقوم بكل ذلك إذا كانت محرومة من الشخصية القانونية .

3-كل ذلك حدا بالمحكمة إلى القول إن الدول الأعضاء بتحديدها وظائف الاختـصاص الـلازم للقيام بوظائفها بطريقة فعلية ،وبالتالي فإن المنظمة في نظر المحكمة تتمتع بالقدرة على رفع دعوى المسئولية الدولية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقتها بموظفيها مما يعد دليلاً إضافياً على تمتعها بالشخصية القانونية غير أن ذلك لا يعني أن المنظمة تعد دولة ،أو أن

[111]) أبو الوفا ،المرجع السابق ،ص69 وما بعدها

شخصيتها القانونية أو حقوقها وواجباتها هي ذات الحقوق التي تتمتع بها الدولة ولا يعني ذلك أن المنظمة هي دولة فوق الدول .

-وفي نهاية رأيها قالت المحكمة إن خمسين دولة (وهم عدد أعضاء الأمم المتحدة آنذاك) تمثل الغالبية الكبرى لأعضاء المجتمع الدولي في استطاعتها طبقاً للقانون الدولي أن تخلق كائناً يتمتع بالشخصية الدولية الموضوعية ، وليس فقط بشخصية يعترف بها هؤلاء الأعضاء (الأمر الذي يعني أن الشخصية القانونية للمنظمات الدولية يمكن أن يكون لها آثار تجاه غير الدول الأعضاء)

ومن هنا يمكن القول أن الشخصية القانونية للمنظمات الدولية ليست إلا مجموعة الحقوق والالتزامات التي تتمتع أو تلتزم بها المنظمة بالتمتع بوضع قانوني على الصعيد الدولي وعلى الصعيد الداخلي.

المبحث الأول- النظام المطبق على الموظف الدولي :

الوظيفة الدولية شأنها شأن الوظيفة الوطنية فيما تتطلبه من شروط ،وضوابط ،ومعايير ينبغي توافرها فيمن يشغلها، ورغم الاختلاف الواضح بين البيئتين الدولية، والداخلية فيما يتعلق بالشروط الوظيفية ،وضوابط ،ومعايير التعيين في كلتا الوظيفتين، فإن هذا الاختلاف لا ينفي كثيرًا التشابه الملموس فيما بينهما([112]).

[112]) الوحيشى ،الهادي محمد،مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المرجع السابق، ص 30

والقواعد التي تحكم العلاقة الوظيفية متدرجة من حيث القيمة القانونية ،والمبدأ العـام الـذي تطبقه المحاكم الإدارية الدولية هو أن القانون المكتوب للمنظمة هو المصدر الرئيسي لقـانون الوظيفة الدولية ،ويحتل دستور المنظمة مكان الصدارة في الصكوك المكتوبـة ،ويليـه فـي الأهمية أنظمة الموظفين المعتمدة من قبل الهيئة العامة في المنظمة والقرارات التي يصدرها الأمناء أو المدراء العامون في المنظمة لتنفيذ الأنظمة المذكورة ،ومن ثم التعليمات الإداريـة التي تتضمنها الكتيبات ،والمنشورات ،والمذكرات التي يغلب عليها الطابع المؤقت ([113])

ومن هنا فإن النظام المطبق علي الموظف الدولي يخضع للقانون الـدولي الإداري ، والـذي يعتمد في مصادره على مصادر رسمية ،وأخرى احتياطية.

المطلب الأول – المصادر الرسمية ([114]) :-

يتبين من استقراء الاجتهادات القضائية للمحاكم الإدارية أن المصادر الرسمية للقانون الدولي الإداري هي :

1- المعاهدات الدولية في هذا المجال وتشمل الأتي:

أولا- اتفاقات ،وعقود الاستخدام : أقرت كل من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ،والمحكمـة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بأن احد أهم مصادر القانون الدولي الإداري هو عقود الاستخدام المعقودة بين المنظمات الدولية وموظفيها ([115])

---

[113]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص24 – 25

[114]) الموسى ،محمد خليل ،(2003) ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ،دار وائل للنشر ،الطبعة الاولي ، ص241– 243

[115]) وقد وسعت المحاكم الادارية الدولية من دلالة عقود الاستخدام لتشمل ايضاً الظروف المحيطة بالتعاقد ووثائق التعاقد

حيث إنه قد جرى الواقع العملي أن تطبق المحاكم الإدارية الدولية عقود العمل علـــي قــضايا الموظفين ،هذا إذا كان تعيين الموظف قد تم بعقد أما إذا كان قد تم بموجب قرار صادر عــن المنظمة فإن هذا القرار هو الذي يحدد حقوق ،والتزامات الطرفين ([116])

ثانيا – الصكوك المنشئة للمنظمات الدولية : تعد الصكوك المنشئة للمنظمـــات الدوليـــة مـــن مصادر القواعد القانونية الناظمة للوظيفة الدولية ،وقد أوضحت المحكمـــة الإداريـــة للأمـــم المتحدة في قضية HOURANI أن ميثاق الأمم المتحدة واجب التطبيـــق بـــصدد النزاعـــات الإدارية بين المنظمة وموظفيها ،ولم تشذ المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عـــن هـــذا التوجه ،فقد رجعت في مناسبات عديدة إلى المعاهدات المنشئة للمنظمات الخاصة لاختصاصها.

ثالثا– الاتفاقيات بين المنظمه الدولية ،والدول المقر، وهي التي تبرم بين المنظمة والدولة التي يقع فيها مقر المنظمة ،وهي تهتم بصورة عامة بتحديد العلاقة بين المنظمة، والسلطات المحلية([117])

رابعاً – النظم الداخليه للمنظمة ،وهي تتمثل في اللوائح التنظيميه للمنظمات الدولية ،حيـــث أنها تحدد حقوق ،وواجبات الموظف الدولي وإن كانت هذه اللـــوائح تختلـــف مـــن الناحيـــة العضوية والموضوعية من منظمة دولية لآخرى إلا أنها تكاد تكون متشابهة مـــن الناحيـــة الشكلية والهيكلية .

---

[116]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص22

[117]) المجذوب، محمد المرجع السابق ،ص130

2 – الأعراف الإدارية:– قد يكون سلوك المنظمات الدولية المتواتر المتعلق بالوظيفة الإدارية مصدراً للقانون الدولي الإداري ،ويشترط حتى يتحقق للسلوك هذا الدور أن يكون ناتجاً عن اعتقاد المنظمة الدولية بإلزاميته في مواجهتها إزاء الموقف ذاته كلما عرض عليها،

ويثار التساؤل كذلك عن الصلة بين القانون المكتوب للمنظمة والعرف الذي تسير عليه المنظمة ، والذي استقر عليه القضاء الدولي الإداري في هذا الصدد هو أن الممارسة لا يمكن لها أن تعدل في القانون المكتوب إلا إذا كانت في صالح الموظف الدولي ،ففي رأيها الاستشاري الصادر في 23 تشرين الأول /أكتوبر 1956 بصدد أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن الشكوى المقدمة ضد اليونسكو ،طبقت محكمة العدل الدولية ممارسة اليونسكو والمتمثلة في إمكانية تجديد عقود موظفي العقود المحددة المدة ،والذين حققوا معايير المقدرة ،والكفاية، والنزاهة ،المطلوبة ،هذا الوقت الذي كانت عقود خدمة الموظفين وأنظمة الموظفين تقضي بانتهاء العقد بانتهاء مدته ([118])

المطلب الثاني – المصادر الاحتياطية .

أولا – القضاء الدولي :– يقصد بالقضاء الدولي ،مجموعة المبادئ القانونية التي تستخلص من أحكام المحاكم الدولية والوطنية ،وتعد هذه الأحكام من المصادر الاحتياطية للقانون الدولي العام ،فالأحكام التي يصدرها القضاء الدولي لا يعد مصدرا اصليا للقانون الدولي العام ،فالقاضي لا يخلق قواعد قانونية جديدة وإنما يطبق القانون القائم ،وإذا كان الأصل ألا يرتب الحكم القضائي أثراً إلا بالنسبة لأطراف النزاع الذي صدر بمناسبة هذا الحكم ،ألا انه مع ذلك

[118]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص25

يمكن للقاضي الدولي الرجوع إليها للاستدلال على ما هو قائم ،ويطبق لتقرير وجود قاعدة قانونية لم ينص عليها في معاهدة أو عرف ،فهذه الأحكام ليست لها حجة أمام المحاكم الدولية ،وإنما هي وسيلة من الوسائل التي تساعد القاضي في أثبات قاعدة عرفية ما ([119])

ثانيا- مبادئ العدل ،والإنصاف : من المصادر الاحتياطية التي لجأت المحاكم الإدارية إليها مبادئ العدل ،والإنصاف للفصل في عدد من النزاعات ،خاصة فيما يتعلق بالتعويض عن القرارات الإدارية المخالفة للقانون ، لم تستند المحكمة إلى مبادئ العدل والإنصاف بصورة مجردة من أجل القول بالحق في التعويض ،بل بغية تحديد قيمة التعويض الواجب منحه إلى المتضرر ، فاستخدام المحاكم الإدارية لمبادئ العدل والإنصاف في مجال تحديد التعويض الواجب أداؤه لا يتعدى أعمال المعايير المعقولة في تحديد قيمة التعويض فحسب([120]) .

المبحث الثاني – حقوق الموظف الدولي.

إن المباديء الأساسية لحقوق الموظف الدولي تحدد إطارها العام إما مواثيق المنظمات، أو أنظمتها الأساسية ،وأيضا لوائحها الداخلية وبصفة خاصة تلك المتعلقة بشؤون الموظفين ،وفضلاً عن هذا فإننا نجدها في بعض نصوص اتفاقيات المقر ،بل أيضا في بعض نصوص عقود العمل التي تبرمها المنظمات معهم ([121])

[119]) رفعت ، أحمد محمد ،(1999)، القانون الدولي العام ،مطبعة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، ص90

[120]) الموسى ،محمد خليل ،المرجع السابق ، ص242

[121]) فوزي ،صلاح الدين ، (1991)، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية "دراسة مقارنة " ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،ص41

يتمتع الموظفون الدوليون بجملة من الحقوق تتشابه مع تلك التي يتمتع بها الموظفـون فـي الدول ،وذلك في مقابل أدائهم لخدماتهم وضماناً لحسن هذا الأداء ([122])

ومن هنا أن حقوق الموظف الدولي تتفرع إلى الكثير من الحقـوق باعتبـاره أحـد الأفـراد الخاضعين للقانون الدولي ، نظرا لتمتعه بالصفة الدولية ومن ثم تتفرع هذه الحقوق إلى الكثير من الحقوق منها على وجه الإجمال :-

المطلب الاول- حقوق الموظف الدولي في القانون الدولي .

الفرع الاول - تمتع الموظف بالصفة الدولية وعدم المساس بها :-

يعتبر تمتع الموظف الدولي بالصفة الدولية هو أول حق رئيسي -فالموظف الدولي يتمتـع - بوضع قانوني خاص إذ يجرى تعيينه بمعرفة أجهزة دولية ،ويتم اختياره وفق أنظمة خاصـة تضعها هذه الأجهزة ،فالموظفون الدوليون بهذه المثابة ،يكونون مـستقلين عـن حكومـاتهم ويمارسون أعمالهم بحيادية واستقلال([123])،وعلى هذا النحو نصت المادة 2/100 من ميثـاق هيئة الأمم المتحدة بقولها :يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتـه لمسئوليات الأمين العام والموظفين وبالا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسئولياتهم.

الفرع الثاني -حق الموظف الدولي التمتع بالحقوق المالية وعدم المساس بها:-

---

[122]) أبو حجازة ،أشرف عرفات ،المرجع السابق،ص331

[123]) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص130

يتقاضى الموظفون الدوليون مرتبات مجزية ومكافآت ومعاشات ،بحيث لا تخضع للضرائب التي تفرضها دولة المقر ،أو الدولة التي ينتمي أليها الموظف بجنسيته([124])

حيث أن الموظف الدولي –بحسب الأحوال –ولقاء ما يقوم به من أعمال وما يؤديه من واجبات للمنظمة التي يعمل بها ،يحصل على مزايا وحقوق ماليه وعينيه مجزية ([125])

وهو أول حق يتقرر للموظف الدولي يتمثل في منحه راتباً لقاء العمل الذي يقوم به في خدمة المنتظم ،ويقوم الموظف الاداري الأكبر في المنتظم (سواء كان أميناً عاماً أو مديراً عاماً أو محافظا ...الخ) بوضع اللوائح الخاصة بذلك مع بيان التدرج القائم بين الدرجات المختلفة للموظفين وفقا لمعايير معينة ،كذلك قد ينص على منح معاشات تعطى للموظفين الذين يقضون مدة معينة في خدمة المنتظم تصرف لهم بعد انتهاء خدمتهم كذلك فأن من حقهم الحصول على ترقيات، وعلاوات دورية ([126])

اولاً–حق الموظف الدولي في المرتب، وزيادته.

يستحق الموظف عند بدء التحاقه بالوظيفة، ومباشرته أعمالها الراتب المقرر لها ([127])،ويشمل الراتب كافة المزايا المالية الأخرى التابعة له ،والملحقة به ولقد أناطت لائحة موظفي الأمم المتحدة في المادة الثالثة منها بالأمين العام للمنظمة تحديد مرتبات موظفي المنظمة وفقا للقواعد الواردة بالملحق رقم (1) وطبقا للشروط المبينة في الملحق (ب)

---

124)فؤاد، مصطفي احمد، القانون الدولي العام "الجزء الأول "،قانون المنظمات الدولية ،دراسة تأصيلية وتطبيقية ، منشأة المعارف ، القاهرة ،ص157

125) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق،، ص133

126) الدقاق ،محمد السعيد ، المرجع السابق ، ص183

127) انظر المواد 15 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية ،م62 من اللائحة المطبقة على الموظفين الدائمين بالجماعات الأوروبية ،م19 من لائحة الموظفين المساعدين بهذه الجماعات

المرافقين لهذه اللائحة ،كما حددت تلك المادة نسب الضريبة التي يتم فرضها على رواتب ،وأجور الموظفين .

وذلك تأمينا لتمتع موظفي الأمم المتحدة بمستويات حياة طيبة، اشترطت الدول الأعضاء ضرورة أن تكون المرتبات الممنوحة لموظفي الأمم المتحدة مماثلة لتلك الممنوحة لموظفي الخدمة الوطنية المدنيين المتمتعين بأعلى مستويات الأجور([128])

أما النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية فقد أشار في المادة الثالثة منه إلى أن الرواتب والعلاوات المقررة للوظائف يتم تحديدها حسبما هو وارد في الجداول الملحقة بهذا النظام ،ووفقا لما نص عليه قرار مجلس الجامعة رقم 3307 الصادر بتاريخ 1975/9/6 في هذا الخصوص([129])

وكذلك أشارت لوائح العاملين في الجماعات الأوروبية إلى أن مرتب الموظف يتم دفعه بعملة الدولة التي يقع فيها المقر المؤقت لمؤسسات الجماعة التي يعمل فيها ،وبالنسبة للمرتبات التي يتم دفعها بعمله غير عملة هذه الدولة فيجرى احتسابها على أساس القيمة التي حددها صندوق النقد الدولي في أول يناير سنة 1965 ([130])

---

[128]) http://www.un.org/arabic/geninfo/ir/ch6/ch6.htm

[129]) نداء، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق،ص134

[130]) المواد 63 من لائحة العاملين الدائمين ،م20 من لائحة الموظفين المؤقتين ،م64 من لائحة الموظفين المساعدين

هذا ومن ناحية أخرى تتضمن أنظمة التوظيف بالمنظمات الدولية والإقليمية منح زيادات في المرتب في صورة علاوات سواء دورية ،أو تشجيعية ([131])

حيث أنه يتقرر للموظف الحق في بعض الزيادات التي قد تطرأ على راتبه وذلك في حالات معينه ،ووفقاً لقواعد محددة –وقد حددت بعض اللوائح الوظيفية التي نحن بصددها القواعد التي يتم على أساسها منح زيادة في مرتبات الموظفين ،ومن ذلك لائحة موظفي منظمة الأمم المتحدة ،ولائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية ،حيث أشارتا إلى جواز منح الموظف الذي يعتبر سلوكه، وأداؤه مرضيا –وطبقا لما يقرره ويقدره رؤساؤه–زيادة في الأجر ،كما يجوز كذلك منح العاملين المعينين تحت الاختبار ،وبعد أن يصبحوا معينين بصفة دائمة أو منظمة هذه الزيادة ([132])

وقد أناطت لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية بالسكرتير العام وضع نظام للحوافز واعتبرت أن هذا النظام يشكل جزءا لا يتجزأ من نظام الخدمة الدولية ([133])

ثانياً–حق الموظف الدولي في البدلات :–

يجوز منح الموظفين بدلات وظيفية معينه حسبما تقتضي ذلك طبيعة عملهم ،أو ظروف المناطق التي يعملون بها أو غير ذلك من الظروف ،والاعتبارات الخاصة التي تستوجب استحقاقهم لهذه البدلات ([134])

---

[131]) فوزي ،صلاح الدين ، المرجع السابق، ص51

[132]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص134

[133]) المادة 8/103 من لائحة موظفي الأمم المتحدة ،المادة 4/103 من لائحة موظفي الدول الأمريكية

[134]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص140

ولقد وضعت لائحة الأمم المتحدة في القاعدة 11/103 الضوابط والشروط التي يتم بموجبها منح الموظفين بدلات الوظيفة ،فنصت في القاعدة 11/103 على منح موظفي المنظمة بدلاً معيناً أطلقت على تسميته "المخصص الخاص للوظيفة " وهذا البدل يمنح للموظفين الذين يقومون بصفة مؤقتة بأداء واجبات وظيفة أعلى من تلك التي يشغلونها ،وحلال الفترة المحددة لذلك.

وقد أشار نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية إلى هذا البدل ،فأجازت المادة 7/103 "منح بدل الواجبات الخاصة "لموظفي المنظمة الذين يعهد إليهم بالقيام بصفة مؤقتة بواجبات ومسئوليات وظيفية أعلى ،وبذات الشروط التي حددتها لائحة موظفي الأمم المتحدة في القاعدة 11/103 المشار إليها

ثالثاً-حق الموظف الدولي في العلاوات :-

يستحق الموظف علاوة دورية تصرف سنوياً ،وتشترط بعض المنظمات لمنح هذه العلاوة أن تكون كفاية الموظف بدرجة جيد على الأقل ([135])،وهناك منظمات معينة تقرر منح أنواع

[135]) م2/15 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية ...حيث تضمن النظام الأساسي لشئون موظفي الجامعة العربية تنظيما للعلاوات سواء السنوية أو الاستثنائية ،حيث يستحق الموظف علاوة سنوية واحدة ضمن درجته بعد قضائه سنة كاملة في العلاوة السابقة ،ويشترط لمنح هذه العلاوة أن تكون خدمته مرضية بمستوى مقبول على الأقل ،أما العلاوة الاستثنائية فيجوز منحها للموظف بشرط بقائه في درجته إذا حصل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز من حلال سنتين متتاليتين على إلا يستفيد بهذا الاستثناء أكثر من مرة واحدة ضمن الدرجة الواحدة .....انظر تفصيليا في تنظيم العلاوات فى النظام الأساسي لجامعة الدول العربية للدكتور : فوزي ،صلاح الدين، المرجع السابق ، ص57

أخرى من العلاوات :كالعلاوات العائلية ،علاوة التركيبات ،وعلاوة الاستيطان ،وذلك كالجماعات الأوروبية([136])

رابعاَ– حق الموظف الدولي في الترقية

يقصد بالترقية كقاعدة عامة نقل الموظف إلى الدرجة أو الدرجات الأعلى ، وقد تتم الترقية بالأقدمية ، وقد تتم بالاختيار، وهذا ما نصت عليه وأكدته نظم ولوائح العمل في المنظمات الدولية المختلفة([137]).

فبالنسبة لنظام ترقية الموظف الدولي في ظل منظمة الأمم المتحدة حددت المادة 14/104 من لائحة موظفي الأمم المتحدة ضوابط الترقية بضرورة قضاء الموظف مدة أو مددا معينة في وظيفته ، وهذه المدة هي سنة بالنسبة للعاملين من الموظفين المهنيين، وستة أشهر بالنسبة للعاملين الباقين، ويرقى الموظف الأكف، أو ممن حل عليه الدور في الوظيفة إلى الدرجة الأعلى من درجته الوظيفية الحالية.

أما في ظل النظام الأساسي لجامعة الدول العربية ،فقد أشارت المادة السادسة إلى الضوابط، والاشتراطات التي تتبع عند ترقية الموظف الدولي، وهى كما يلي([138]):

١ -تتم الترقية من درجة إلى الدرجة التي تليها مباشرة في وظائف الفئة الواحدة، وذلك وفق ما يقرره الأمين العام في هذا الشأن، وبعد توافر شروط معينة وهى وجود درجة شاغرة لها اعتماد

---

[136]) ندا، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص138

[137]) انظر تفصيليا: الوحيشى ،الهادي محمد ،المركز القانوني للموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية ،المرجع السابق،ص56 وما بعدها

[138]) انظر النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية المادة(6)

في الموازنة، ثم قضاء الموظف في درجته أربع سنوات على الأقل في وظائف الفئتين الأولى والثانية، وست سنوات في وظائف الفئتين الثالثة والرابعة، وأخيرا أن تثبت كفاية الموظف للترقية.

٢ -يستحق الموظف المرقى علاوة من علاوات الدرجة المرقى إليها أو بداية مرتب هذه الدرجة أيهما أكبر.

٣ -يجوز ترقية موظف دون التقيد بشرطي المدة والأقدمية، وذلك إذا كانت كفايته في العامين الأخيرين قد قدرت بدرجة ممتاز، وكان قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل في درجته الحالية بالنسبة لموظفي الفئتين الأولى ،والثانية، أو أربع سنوات بالنسبة لموظفي الفئتين الثالثة والرابعة، وتتم الترقية في هذه الحالة بقرار من الأمين العام بعد عرض الأمر على اللجنة الدائمة للشئون المالية والإدارية (جامعة الدول العربية) أو لجنة شئون الموظفين، ويجب أن تكون الترقية الاستثنائية في أضيق الحدود، وألا يزيد عدد المستفيدين منها في السنة الواحدة على عشر (10/1) مجموع الدرجات التي تشغل بالترقية في الفئة الواحدة، وألا يستفيد الموظف بهذه الترقية إلا مرة واحدة طوال مدة خدمته بالجامعة، وقد أضيفت هذه الفقرة بقرار مجلس جامعة الدول العربية رقم ٣٢٧٨ الصادر بتاريخ 4/26/ 1975([139])

أما نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية فقد أشار في المادة 1/105 إلى أن المقصود بالترقية في هذا الصدد هو تقدم الموظف إلى درجة أعلى من الدرجة الحالية التي يشغلها ويستحق الموظف عند الترقية ووفقًا لما نصت عليه المادة 5/503 علاوة من علاوات الدرجة المرقى إليها أو بداية مربوط هذه الدرجة الجديدة أيهما أكبر ، وقد أناط النظام في المادة 105 المشار إليها بالأمانة

[139]) المادة السادسة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية رقم (5) الملحق رقم (2)

العامة وضع سياسة للترقية بهدف تشجيع العاملين واختيار أفضلهم وأكفئهم لـشغل الـدرجات الشاغرة ، وقد ألمحت إلى ذلك الحق لوائح الجماعات الأوروبية حيث تنص المـادة (٤٤) مـن لوائح الموظفين الدائمين والتي تقابلها المادة ٢٠ من لوائح المـوظفين المـؤقتين)، علـى أن الموظف يرقى تلقائيًا إلى الدرجة التالية بعد قضائه عامين في درجته الحاليـة، والمـادة (٤٥) حددت الترقية بالاختيار وذلك من بين الموظفين الذين أتموا حدًا أدنى من المدد في درجاتهم،وذلك بعد إجراء المفاضلة بين الموظفين الصالحين للترقية، وفى ضوء تقارير الكفايـة الموضـوعة عنهم([140])

ويلاحظ على نظام الترقية أيا كانت وسيلته(أقدمية أو اختيار)أن الترقية تخضع أيضا لضابط أو معيار الكفاية المقرر للموظف الدولي والذي على ضوئه يصدر قـرار الإدارة بالترقيـة أو نقـل الموظف من درجته الوظيفية إلى الدرجة الأعلى([141]).

خامساً –حق الموظف الدولي في الأجازات :-

الأصل أن الموظف لا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لأجـازة يـستحقها ضـمن الإجـازات المختلفة التي تقررها السلطة المختصة ،ووفقاً للضوابط والشروط التي تضعها هذه الـسلطة ،وبمراعاة ظروف وصالح العمل ، وقد أكدت على هذا الحق كافة الأنظمة واللوائح الوظيفية. ([142])

[140]) الغنيمى ،محمد طلعت ، المرجع السابق، ص 346

[141]) الوحيشى ،الهادي محمد ،المرجع السابق،ص58

[142]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص148

ومن ثم يعتبر من الحقوق المقررة للموظفين الدوليين حق حصولهم على أجازات سنوية بأجر ،وان كان هذا الحق مثار صعوبة أحياناً بسبب اختلاف جنـسية المـوظفين وديـانتهم وكـذا ضرورة اعتبار بعض العادات والتقاليد المحلية للدولة المضيفة ([143])

الفرع الثالث–حق الموظف الدولي في التمتع بالحصانات والامتيازات :–

تمثل الامتيازات ،والحصانات الممنوحة لموظفي المنظمات الدولية وسـيلة قانونيـة أصـلية مرتبطة ارتباطا وثيقا بنظام المنظمة الدولية ،وهي تتعلق بنشاط يمارس في خدمة الجماعـة الدولية فوق أراضي دولة ما ويجب بالتالي ألا يخضع لسلطتها ([144])

ومما تجدر ملاحظته أن إساءة استخدام الموظف الدولي للحصانة القـضائية الممنوحـة لـه يستتبع بحكم اللزوم المبادرة برفع هذه الحصانة عندما يرتكب الموظف مخالفات جسيمة تمثل انتهاكا لقوانين دولة المقر ،وقد جرى العرف على تخويل المنظمة الدولية –ممثلة في أمينهـا العام –حق رفع الحصانة عن الموظف الدولي في هذه الأحوال وذلك بناءً على طلب سـلطات دولة المقر ،كي يتسنى لهذه الدولة –بعد إسقاط الحصانة عن الموظف –مؤاخذته عما قارفـه من أفعال ،ولاشك أن التجاء سلطات تلك الدولة إلى الأجهزة والإدارات الدولية لطلـب رفـع الحصانة عن الموظف الدولي في كل حالة على حدة يعد إجراء ضرورياً للحيلولة دون قيام

---

[143]) الغنيمى ،محمد طلعت ، المرجع السابق،ص352 الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع الـسابق ،ص183، فـؤاد، مـصطفي احمـد، المرجع السابق ، ص158

[144]) أبو الوفا ،أحمد ،الوسيط في قانون المنظمات الدولية ،المرجع السابق ،ص338

المحاكمات الصورية ،أو الكيدية ضد الموظفين الدوليين ،وهذا يمثل ضـمانة قويـة لتحقيـق الاستقلال الضروري للوظيفة العامة الدولية وللموظفين الدوليين على حد سواء ([145])

وتفاصيل هذه المزايا ،والحصانات تتضمنها عادة وثائق دولية تصدر([146]) :

-إما في صورة بروتوكول ملحق بميثاق المنظمة ،وهذا ما نجده في المجموعة الاقتـصادية الأوروبية .

-وإما في صورة اتفاق دولي مستقل ،وهذا ما نفذته الأمم المتحدة تطبيقاً للمـادة **105** مـن ميثاقها ،وجامعة الدول العربية تطبيقاً للمادة **14** من ميثاقها.

-وإما في صورة ما يعرف باتفاقيات المقر ،ومثال ذلك الاتفاق بين فرنسا ومنظمة اليونسكو.

وتتمثل أهم المزايا ،والحصانات التي يتمتع بها الموظفون الدوليون فيما يلي :-

1- التمتع بالحصانة القضائية عن كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من أعمال ،وأقـوال ،وأفعال أ،و بيانات مكتوبة أ،و شفهية ،معنى ذلك أن الأعمال التي تصدر عن موظف دولي في أمور لا تتعلق بصفته الرسمية ،لا تمنع من محاكمته أو تقديمه للمحاكمة([147])

---

[145]) سرحان ،عبد العزيز محمد ، المرجع السابق ،ص183

[146]) المجذوب، محمد المرجع السابق ، ص101

[147]) أبو الوفا ،أحمد ،الوسيط في قانون المنظمات الدولية ،المرجع السابق ،ص338

ومن ثم تعطى الحصانة القضائية للموظف الدولي لحمايته من الملاحقة القضائية، ولكنهـا لا تعفيه من الخضوع للقانون المحلي ،فالموظف الدولي غير معفـي مـن الخـضوع للقواعـد القانونية المنظمة للمجتمع والتي يخضعون لها كأي موطن أو مقيم آخر ([148])

2-التمتع فيما يختص بتحويل العملة ،بنفس الامتيازات التي يتمتـع بهـا أعـضاء البعثـات الدبلوماسية من ذوي الرتب المماثلة.

3- التمتع بالإعفاءات الضريبية فيما يخص المرتبات والمكافآت التي تدفع لهم ،ومـع ذلـك تذهب بعض التشريعات الداخلية إلى رفض هذا الإعفاء بالنسبة للموظفين الذين ينتمون إلـى الدولة بجنسيتهم ويعملون فوق إقليمها.

4-عدم الخضوع للإجراءات الخاصة بتسجيل الأجانب ولا للقيود الخاصة بالهجرة.

5-التمتع في وقت الأزمات الدولية هم ،وأزواجهم، ومن يعولونهم من أفراد أسرتهم ،بـنفس التسهيلات التي تمنح لأعضاء البعثات الدبلوماسية من ذوي الرتب المماثلة من حيث العـودة إلى أوطانهم([149])

6- الحق في استيراد أثاثهم ،وأمتعتهم دون دفع رسوم جمركية عند بدء التحاقهم بمنـصبهم في البلد المعني .

---

[148]) علوان ، محمد ،المرجع السابق ، ص15

[149]) أبو الوفا ،أحمد ، المرجع السابق ،ص338

7-الإعفاء من الخدمة الوطنية، أو تأجيلها حسبما يقضي الاتفاق بين المنظمة ،والدولة المعنية، حيث أن الموظف الدولي يعفي من أداء الخدمة العسكرية على تفاوت في ذلك بين المنظمات الدولية المختلفة ،فالوفاق الخاص بالوكالات المتخصصة لا يقرر هذا الإعفاء إلا بالنسبة للمواطنين الذين يجري الاتفاق على أسمائهم مع دولهم ،أما اتفاق الحصانات والامتيازات الخاص بالموادعة الأوروبية للتعاون الاقتصادي ،ومجلس أوروبا ،وحلف الأطلنطي فلا تجد فيها أي إعفاء من الخدمة العسكرية ،في حين أن الاتفاق المبرم بين كندا ،وهيئة الطيران المدني الدولية يقررها هذا الإعفاء بشأن المركز الرئيسي([150])

8-الحق في استعمال تصاريح المرور التي تصدرها المنظمة كوثائق السفر، وتثبت تلك التصاريح صفة الموظف، وتطلب من السلطات المختصة منحة التسهيلات التي له حق التمتع بها نتيجة لصفته الرسمية ([151])

الفرع الرابع -حق الموظف الدولي في تعويض الوفاة :-

تضمنت المادة السابعة والأربعون من لائحة موظفي جامعة الدول العربية النص على استحقاق أسرة الموظف المتوفى أثناء الخدمة لتعويض وفاة يعادل أربعة أمثال راتبة الشهري ،وتتحمل موازنة الجامعة لنفقات إعداد ونقل جثمانه أو جثمان احد أفراد أسرته إلى وطنه أو إلى محل إقامته الدائم.

---

[150]) فؤاد، مصطفي أحمد، المرجع السابق ، ص159-160

[151]) تنص اتفاقية مزايا وحصانات الوكالات المتخصصة علي أن لموظفيها حق استعمال تصاريح المرور الصادرة عن الأمم المتحدة وفقا لرتيبات أدارية يتفق عليها بين الأمين العام للأمم المتحدة والجهات المختصة في الوكالات المتخصصة التي تخول صلاحية إصدار تصاريح المرور

كما تنص المادة 70 من لائحة موظفي الجماعة الأوروبية على استحقاق الـزوج أو الطفـل المعال لراتب الموظف المتوفى كاملاً وذلك لمدة الثلاثة اشهر التالية للوفاة ([152])

معنى ما تقدم ،وخلاصته أن الوضع القانوني للموظف الدولي، حتى ولو كان من رعايا دولـة المقر هو –بسبب مركزه الاسمى –أوسع من ذلك المقرر لأي مواطن عادي ،لكنه لا يعادل ذلك الوضع القانوني الذي يتمتع به الدبلوماسيون ،فالغالبية العظمـي مـن المـوظفين الـدوليين يتمتعون بحصانة وظيفية ،وليست دبلوماسية ([153])

ويثور من هنا التساؤل هل استقلالية الموظف الدولي تضمن الحفاظ على حقـوق الموظـف الدولي.؟

لاشك أن استقلالية الموظف الدولي تستهدف تحقيق هدف واحد ألا وهو مـصلحة الوظيفـة الدولية التي يباشرها الموظف الدولي ،وينشد مـن ممارسـتها تحقيـق أغـراض المنظمـة وأهدافها.

المطلب الثاني– الحقوق التقليدية للموظف الدولي .

مما هو جدير بالذكر أن الحقوق التقليدية بصفة عامة مقررة للإنسان بغض النظر عن كونـه موظف دولي ،أو شخص عادي ،حيث أن هذه الحقوق مقررة بمقتضي المعاهدات وإعلانـات الحقوق ،والدساتير ،والقوانين ،ومن قبيل هذه الحقوق .

---

[152]) فوزي ،صلاح الدين ، المرجع السابق، ص55-56

[153]) أبو الوفا ،أحمد ،المرجع السايق ،ص340

الفرع الأول – الحقوق الشخصية :-

أولا- الحق في الحياة .

إن هذا الحق هو أولى حقوق الإنسان بالاهتمام ،وإذا لم تكفل الحماية له بشكل فعال ،فإنـــه لا قيمة لأي حق آخر فلن يكون هناك حياة ،ولن يتوافر للإنسان قيمة ([154])

لذا نجد أن المادة (3) من الإعلان العالمي تقول أن "لكل إنسان حق الحياة والحرية، والأمن " كما تؤكد هذا الحق المادة السادسة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية التي تذكر "أن كل كائن بشري يتمتع بحق الحياة المتأصل فيه وهذا الحق يحميه القانون ولا يحرم أي امرئ من هذا الحق بطريقة تعسفية"

ثانيا-حرية المأوى، والغدو والزواج .

من الحقوق والحريات الأساسية للإنسان حرية المأوى ،وقد قرر الإعــلان العــالمي لحقــوق الإنسان الصادر عن هيئة الأمم المتحدة سنة 1948 م حرية الفرد في التنقل ،والإقامة داخــل الدولة وحرية مغادرته أي بلد ،والعودة إليه بما في ذلك بلد الشخص نفسه ([155])

[154]) عرفات ،عماد إبراهيم ،(2003) القانون الدولي لحقوق الإنسان ، ص14

[155])انظر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 13

إلا أن حرية الغدو والزواج للموظف الدولي يمكن أن يرد عليها بعض القيود بغية وقاية النظام العام ،ولكن القضاء الإداري للأمم المتحدة أكد على أن هذه القيود يجب ألا تنال من الاحتـــرام المقرر للذات الإنسانية ([156])

الفرع الثاني –حرية الفكر، والرأي السياسي :-

للموظف التمتع بحرية الرأي والفكر السياسي وذلك بالقدر الــذي لا يــؤثر علـــى اســـتقلاله وحياديته ،وهذا هو ما أشارت إليه صراحة كافة اللوائح والأنظمة الوظيفية ([157])

ولقد نصت المادة 20/هـــ من النظام الأساسي لموظفي الجامعة العربية على أنه يحظر علـــى موظفي الأمانة في أدائهم لوجباتهم "ممارسة أى نشاط سياسي أو حزبي يتعارض مـــع حيـــاد واستقلالية الوظيفة في الجامعة "

الفرع الثالث- حرية التجمع و الإضراب :-

ومن الحقوق المتاحة للموظفين الدوليين حق تكوين نقابات تدافع عن مصالحهم في مواجهـــة المنظمة،وهنـــاك من المنظمات الدولية ما يشترط الموافقـــة على النظـــام الأساسي لمثل هذه

[156]) فوزي ،صلاح الدين، المرجع السابق ، ص42

[157]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق ص130

النقابات قبل قيامها ،كما أن منها ما يحظر على موظفيه الالتحاق بالنقابات المهنية كما هو الحال في اتحاد المواصلات السلكية واللاسلكية([158])

ولا يتعارض مع استقلال الموظف الدولي المشاركة في إضراب عام وهذا ما أكدته المحاكم الإدارية الدولية التي استقرت على أن "الإضراب لا يعد سبباً كافياً لتوقيع أي جزاء تأديبي عليه ،ومن باب أولى لإنهاء خدمته من الوظيفة"، وقد شهدت منظمات مثل منظمة الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية ،،واليونسكو والمجموعة الأوروبية ،ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وحلف شمال الأطلسي ،ومنظمة التغذية والزراعة، اضرابات لموظفيها ،بحيث يمكن القول أن الحق في الإضراب قد غدا حقاً معترفاً به تماماً للموظفين الدوليين ([159])

المبحث الثالث – واجبات الموظف الدولي.

لما كان الموظفون الدوليون هم عصب الحياة في المنظمات الدولية ، فعليهم تعتمد المنظمة في القيام بأنشطتها المختلفة، وفي تحقيق أهدافها وغاياتها التي أنشئت من أجلها، ولما كان النظام القانوني للموظفين الدوليين قد وضع قواعد لحماية هؤلاء الموظفين الدوليين حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بقدر من الحياديه والنزاهة والاستقلال، كان طبيعيًا أن توجد في المقابل بعض الأعباء أو الواجبات العامة التي تفرضها عليهم المنظمة وتمليها عليهم الوظائف التي يعملون بها، وهذه الواجبات على درجة كبيرة من التنوع والاختلاف لكونها تمس مختلف جوانب الوظيفة الدولية([160]).

---

[158]) الدقاق ،محمد السعيد ،التنظيم الدولي ،المرجع السابق ، ص183

[159]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص18

[160]) الوحيشى ،الهادي محمد،مكانة الموظف الدولي ودوره في حل المنازعات الدولية، المرجع السابق،ص43

حيث تحدد المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية ،ولوائحها الداخلية ،وعقود العمل واتفاقيات المقر ، الواجبات الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين ،والتي يكاد يكون مضمونها ومحتواها مماثلاً لتلك الواجبات المقررة في كل الدول بالنسبة للموظفين الوطنيين ([161])

وتقصر معظم المواثيق المنشئة للمنظمات الدولية وأنظمة الموظفين فيها هذه الواجبات على الموظفين المدنيين الدوليين فقط ،ولكن بعض المنظمات توسع من نطاق تطبيق هذه الواجبات ليشمل العاملين الدوليين الذين لا تنطبق عليهم صفة الموظف الدولي ،وذلك لما لحياد هؤلاء ممن يقوم بوظائف بالنيابة عن المنظمة من أهمية لا تقل عن أهمية حياد الموظفين ([162])

ومن هنا تدور التزامات الموظفين الدوليين حول ضرورة التزام الحيدة والنزاهة في أدائهم لوظائفهم ،وينبغي إلا يستلهموا في هذا الشأن سوى ما يفرض عليهم الولاء للمنتظم الدولي،الأهداف التي يراد تحقيقها من خلاله([163])

المطلب الأول – الواجبات التي تتعلق بممارسة وظيفته :

أولا- التفرغ التام للوظيفة الدولية :-

---

[161]) أبو حجازة ،اشرف عرفات ،المرجع السابق،ص330

[162]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص17

[163]) الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع السابق ، ص184

ينبغي للموظف الدولي أن يتفرغ لواجبه الوظيفي ، وذلك بأن يخصص كل وقته لوظيفته، فلا يقوم بأي عمل آخر إلى جانب عمله الوظيفي إلا بإذن من المنظمة التابع لها، وهذا ما نصت عليه لوائح العمل داخل المنظمات والأجهزة الدولية الأخرى، مثل لائحة موظفي الأمم المتحدة والنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، ونظام موظفي منظمة الدول الأمريكية، ونظام موظفي الجماعة الأوروبية، ولائحة الموظفين المؤقتين([164])

كما ذهبت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مقررة انه يتعين على الموظف أن يكرس وقته لأداء مهام وظيفته بوصف أن ذلك يعد أحد الواجبات الوظيفية الأساسية ،ويتفرع من هذا الواجب عدم جواز قيامه بأي عمل خارج نطاق وظيفته إلا بعد الترخيص له بذلك ([165])

ثانياً–النزاهة، والأمانه ،والحيادية في عمله :–

من الصفات الخلقية الحميدة التي يجب أن يتحلى بها الموظف الدولي أداؤه لعمله الوظيفي بالمنظمة بنزاهة ،وأمانة تامة، متجردًا من كل ما من شأنه أن يؤثر على عمله بالمنظمة من

---

[164]) ولقد نصت لائحة موظفي الأمم المتحدة في المادة 4/1 على ما يلي:"على موظفي المنظمة أن يمارسوا عملهم في جميع الأوقات بشكل يلائم مكانتهم كموظفين مدنيين دوليين، هذا وقد حظرت القاعدة 6/151 في البند (أ) منها اشتغال الموظف الدولي في أي عمل خارجي متقطع أو مستمر بدون الموافقة المسبقة للأمين العام.

أيضاً نصت على ذلك لوائح كثيرة من المنظمات الإقليمية مثل:

– المادة أ/ح بند (أ) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية نصت على ما يلي:" لا يجوز لموظف الجامعة العربية أن يجمع بين وظيفته في الجامعة العربية وعمل آخر إلا في الحالات الاستثنائية التي يوافق عليها الأمين العام.

– المادة 4/151 بند (أ) من لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية نصت على أنه: "يمتنع على موظفي المنظمة القيام بأي عمل دائم أو متكرر أو الارتباط بأي وظيفة خارج المنظمة دون موافقة مسبقة وكتابية من السكرتير العام" .

– المادة 2/212 من لائحة موظفي الجماعة الأوربية الدائمين نصت على أن "كل موظف يرغب في الارتباط بنشاط خارجي سواء أكان مربحًا أم لم يكن أو أن يقوم بأي مهمة خارج الجماعة عليه أن يحصل على ترخيص بذلك من سلطة التعيين، ولا يجوز منح هذا الترخيص إذا كان النشاط يؤثر على استقلال الموظف ويسئ إلى أغراض الجماعة".

وكذلك المواد 11، 54 من لائحة الموظفين المساعدين، والمادة 87 من لائحة موظفي مركز البحث النووي جميعها نصت على تفرغ الموظف التام للعمل بالمنظمة وعدم جواز الجمع بين العمل بها، وأي عمل خارجي إلا بإذن من سلطة التعيين المختصة.

انظر: في الواجبات الملقاة على عاتق الموظف الدولي بحكم وظيفته د/ ندا، جمال طه إسماعيل .المرجع السابق، ص 159، وانظر أيضاً الملحق رقم (2) الخاص بموظفي جامعة الدول العربية، والملحق الخاص بموظفي الأمم المتحدة.

[165])راجع حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة T.A.N.U..le 6/4/1973,Dupuy,174 نقلا عن دكتور فوزي ،صلاح الدين ،المرجع السابق ، ص69

مؤثرات خارجية، وأن يكون كذلك محايدًا في عمله غير متحيز لأية دولة عضو في المنظمة، حتى لو كانت دولته التي ينتمي إليها بجنسيته، وهذا الواجب يستمر على الموظف الدولي حتى بعد تركه لخدمته، فلا يقبل أي منصب دائم ،أو مؤقت، شرفيًا كان ،أم بأجر، إلا بعد مضي مدة معقولة على تركه للعمل الوظيفي، وقد نصت على ذلك لوائح العمل الأساسية ومنهـــا لائحـــة موظفي الأمم المتحدة، إذ أوجبت المادة 4/1 على كل موظف أن يتجنب القيام بأي تصرف من شأنه أن يؤثر على نزاهته وحياديته ،واستقلاله الذي تتطلبه مكانته كموظف دولي، ولا ينبغي للموظف الدولي أن يتأثر بالمشاعر القومية، أو المعتقدات السياسية ،أو الدينية، ويجب عليـــه أن يبتعد عن كل ما من شأنه أن يؤثر على مكانته الدولية ،أو على أدائه لأعماله([166])

وقد أشارت إلى الواجب ذاته جميع لوائح الموظفين في المنظمات الدولية ،والإقليمية ،ومنهـــا لائحة موظفي جامعة الدول العربية حيث أوجبت المادة 1/2 على موظفي الجامعة أن يكـــون سلوكهم متفقًا مع ما يتطلبه عملهم من النزاهة والحياد وأن يؤدوا أعمالهم المنوطه بهم بدقة وإخلاص، والواجب نفسه نصت عليه المادة 16 من لائحة الموظفين المؤقتين والمادة 54 من لائحة الموظفين المساعدين، والمادة 87 من لائحة الموظفين العاملين بالمركز المشترك للبحث النووي([167])

[166]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص 159.

[167]) ولقد نصت هذه اللوائح على التالي: 1- يجب على الموظف الدولي أن يظل بعد تركه للخدمة بثلاث سنوات ملتزمًا في تصرفه بواجب الأمانة والنزاهة وبألا يقبل العمل ببعض المناصب ،أو أية مزايا من أي جهة أخرى. وإن قبل الاشتغال بأي منصب كان خلال مدة السنوات الثلاثة المذكورة وجب عليه أن يخطر المنظمة أو الجهة التي كان يعمل بها، والتي تلتزم بالرد عليه خـــلال 15 يومـًــا من تاريخ الإخطار ليتأكد ما إذا كانت ستمنعه من عدمه، لمزيد من التفاصيل حول هذا الواجب انظر:
Sydneg D., Bdiley. The Secretariat of the United Nations", 1964, P. 29

ثالثاً- احترام التدرج الوظيفي، والسلطة الرئاسية :-

إن الموظف الدولي شأنه شأن الموظف الوطني في أداء واجب الطاعه ،واحترام السلطة الرئاسية يعتبر أحد الواجبات الأساسية التي يتعين عليه الالتزام بها ، وعلي هذا النحو جاءت كل أنظمة التوظف الدولية مقررة ضرورة احترام السلطة الرئاسية "الموظفون خاضعون لسلطة الأمين العام وهو الذي يخصصهم لأي نوع من أنواع العمل ،أو أي وظيفة من وظائف الأمم المتحدة ([168]).

وطبقا للنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية "يتعين على موظف الجامعة العربية أن يقدم العون ،والمشورة لرؤسائه وأن يتحمل مسئولية تنفيذ المهام المناطة بعهدته ،ويكون مسئولا تجاه رؤسائه عن تنفيذ الأوامر المعطاة له دون أن يؤدي ذلك إلى إعفاء الرئيس من تحمل المسئولية المترتبة عليه ([169])

وإلى نفس المعني ذهبت المادة 2/1 من نظام شئون موظفي منظمة الصحة العالمية ،والمادة الثانية من لائحة شئون موظفي اتحاد أوروبا الغربية Union de Europ Occidental (U.E.O.) والفقرة الثالثة من المادة الثانية من لائحة شئون موظفي منظمة العمل الدولية ([170])

---

[168]) راجع المادة 2/1 من نظام موظفي الأمم المتحدة

[169])راجع المادة 19/و من النظام الأساسي لموظفي الجامعة العربية

[170]) انظر تفصيليا :- فوزي ،صلاح الدين ،المرجع السابق،ص 71.

كما اتجه القضاء الإداري الدولي إلى أن السلطة الرئاسية ليست مسؤولة فقط عن مشروعية قرارات المرؤسيين بل إنها أيضا تستطيع أن تراقب مدى ملاءمة هذه القرارات ولها أن تتناولها بالتعديل ،والإلغاء([171])

رابعاً– الولاء للمنظمة الدولية :–

من الالتزامات التي يجب علي الموظف الدولي القيام بها عدم الولاء تجاه دولة معينة ،وتشير لوائح بعض المنظمات الدولية ضرورة تأدية الموظف الدولي القسم يؤكد فيه تأدية عمله بكل ولاء كموظف دولي مدني يعمل في خدمة المنظمة ([172])

حيث أن فكرة الولاء الدولي مفادها أن الموظف الدولي مسئوليته تعد دولية ،وليست قومية وبالتالي فيجب أن يكون في ممارسته لمهام وظيفته مديناً بالولاء للمنظمة التي يعمل بها ،ولقد عبرت المادة 1/1 من نظام موظفي الأمم المتحدة عن الولاء بقولها :" موظفو الأمانة العامة موظفون دوليون ،ومسئولياتهم ليست قومية بل دولية ،وبقبولهم التعيين يكونون قد كرسوا أنفسهم للقيام بأعمالهم ونظموا سلوكهم طبقا لما تقتضيه مصلحة الأمم المتحدة وحدها "

وأيضا نصت المادة 3/19 من النظام الأساسي لشؤون موظفي الجامعة العربية على انه يتعين على موظف الجامعة أن يلتزم بالقيام بمهامه وفقا لما تقتضيه مصلحة الجامعة ،وأن يسهر على تطبيق الأنظمة النافذة دون أي تجاوز، أو مخالفة، أو إهمال .

---

[171]) راجع أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.
-t.a.o.i.t le 21-10-1974,Riley.243
-t.a.o.i.t le 9-5-1967.terrain 109.

[172]) الفتلاوي ، سهيل حسين ، المرجع السابق ، ص499.

وقد يتطلب الأمر بالنسبة للموظف الدولي كلما حدث تعارض بين ضرورة التـزام المبـادىء (التي تهدف إلى تحقيق الأهداف التي تسعي إليها المنظمة) وبين مـشاعره الوطنيـة التـي تربطه بدولة معينة ،أو بين صعوبات واقعية يثيرها قيامه بعمله على اقليم دولة المقر ،علـى أنه في جميع الأحوال يجب عليه أن يرجح صالح المنظمة حتى ولو اقتضى ذلك بذل تضحيات معينة ([173])، مما يعني هذا الواجب أن الموظف الدولي يجب عليه أثناء خدمته الوظيفيـة أن يتمتع بالاستقلال التام وعدم الخضوع لأية سلطة أو جهة خارجية، حتى لو كانت دولته التـي ينتمي إليها بجنسيته، أو حتى دولة المقر، ويلاحظ هنا أن استقلال الموظف الدولي في أدائـه لوظيفته لا يعني إسقاط جنسيته وفقد الرابطة الوطنية بينه وبين دولته التي ينتمي إليها، بـل الصلة موجودة ولكن بالقدر الذي لا يتعارض مع واجبه الوظيفي، ولـذلك قـضت المحكمـة الإدارية للأمم المتحدة بأن رفض الموظف في المنظمة المثول أمام لجنة تحقيـق فـي بلـده لسؤاله عن تهم كانت منسوبة إليه قبل التحاقه بالعمل لا يعد إخلالاً بواجبات وظيفته، ويترتب على استقلاليته ألاّ يخضع هذا الموظف لقوانين دولته وقضائها ولا يتلقى أية تعليمـات مـن أحد([174])

ويعد هذا الواجب من أقوى الواجبات الملقاة على عاتق الموظف الدولي، ولقد نص عليه وأكده مجلس العصبة في قراره الصادر في 19 مايو 1920، إذ أكد أن واجبات أعضاء الأمانة العامـة واجبات دولية ،وليست قومية، وأنهم يعتبرون تابعين لعصبة الأمم وحدها، وقد أشارت إلى هذا الواجب أيضاً اللجنة التحضيرية المنوط بها وضع لوائح المنظمة أثناء انعقادها في لندن 1945، إذ أشارت إلى ضرورة تحلي الموظفين بالولاء نحو الأمم المتحدة، وقد أوصت اللجنـة كـذلك – تأكيدًا لواجب الولاء – بأن يؤدي موظفو المنظمة يمينًا يؤكدون فيه ويتعهـدون بـأن يبـذلوا

---

[173]) شهاب ،مفيد محمود ،المرجع السابق،ص155 ، الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع السابق ،ص184

[174]) لمزيد من التفاصيل حول هذا الواجب انظر " الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع السابق ، ص 113–120.

واجباتهم لصالح المنظمة ،وتحقيقًا لأهدافها([175]).

ولقد أكدت هذا الواجب – كذلك – محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الخاص بمسألة التعويض عن أضرار موظفيها، إذ أشارت إلى أنه "ينبغي لتأكيد استقلال الموظف وتيسير أداء المنظمة لاختصاصاتها ألا يعول الموظف في قيامه بواجباته على أية حماية للمنظمة التي يتبعها ولا حتى حماية دولته التي ينتمي إليها بجنسيته"([176])

خامساً– عدم الإضرار بالمنظمة :–

من المعروف أن لكل وظيفة ،أو عمل سرًا ،أو أسرارًا خاصة بها تحتفظ بها لنفسها، بحيث لا يجوز أن يطلع عليها إلا العاملين داخل المنظمة، لما قد يترتب على إفشائها ، والإطلاع عليها من الغير من إضرار بمصلحة العمل داخل المنظمة، من هنا كان لزامًا على الموظف الدولي الذي يعمل في خدمة منظمة ما ألا يفشي هذه الأسرار، أو أن يستخلصها لمصلحته الشخصية. وتزداد أهمية هذا الواجب في المنظمات العسكرية كحلف الناتو ،ووكالة التسليح العالمية والمنظمات الأوروبية، ولذلك عمدت بعض المنظمات إلى النص في لوائحها الوظيفية على جزاء يوقع على الموظف المخالف أو الذي يفشي سراً من أسرار المنظمة، مثال ذلك المادة 2/194 من الاتفاقية الأوروبية للذرة، والتي نصت على أن للمنظمة، أو لأي من الدول الأعضاء فيها إبلاغ الدولة التي يتبعها الموظف المخالف لمحاكمته أمام سلطاتها المحلية([177])

[175]) ولقد نصت على ذلك القسم أو اليمين المادة 9/1، 10 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، والمادة 6/4 من لائحة موظفي جامعة الدول العربية، والمادة 7/101 من لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية.

[176]) انظر الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية الصادر في 11 أبريل 1949

[177]) فوده ،عز الدين ،المرجع السابق ، ص 128.

كما نصت لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة "على الموظفين أن يلتزمــوا منتهــي الكتمــان لعملهم الرسمي ،فيمتنعوا عن إبلاغ اى شخص أية معلومات تصلهم بحكم منصبهم لــم تــذع رسمياً إلا إذا كان هذا في نطاق واجباتهم ،أو بترخيص من الأمين العام ،كما يجب أن يمتنعوا عن الاستفادة من هذه المعلومات لمصلحتهم الشخصية ،وهذه الالتزامات تظل قائمة حتى بعد الانفصال عن الأمانة العامة ([178])

والواجب نفسه نصت عليه لائحة موظفي جامعة الدول العربية في المادة 2/8 (ب،ج) والتــي حظرت على موظف الجامعة العربية إفشاء أية أسرار ،أو معلومات ،أو تصريحات صحفية ،أو أن يؤلف أية كتب إلا بعد الموافقة الكتابية من الأمين العام، شريطة أن يكون ذلك متعلقاً بعمله أو واجبه الوظيفي، كذلك حظرت الفقرة (د) من المادة نفسها على الموظــف الاحتفــاظ بأيــة وثيقة أو مخطوط، أو أن يدلي بأي تصريح من شأنه أن ينال مــن أســرار الجامعــة ،أو أن يضربها، وهذا الواجب يلازم الموظف الدولي حتى بعد تركه لخدمته الوظيفية، وهذا الواجــب نفسه نصت عليه أيضاً لوائح العمل داخل الجماعة الأوروبية([179])

ويلاحظ على ذلك النصوص :-

- على الموظفين الدوليين أن يلتزموا منتهى التكتم فى جميع الشؤون المتعلقة بعملهــم الرسمي([180])

---

[178]) راجع المادة 5/1 من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة

[179]) حيث أوجبت المادة 17 من لائحة الموظفين الدائمين على كل موظف أن يلتزم أقصى درجة من الكتمــان فــي كــل الوثــائق والمعلومات التي يتوصل إلى معرفتها عن طريق ممارسته لعمله ولا يجوز له إذاعة أية وثيقة أو معلومة غير مسموح بتــداولها أو إذاعتها، ويحظر عليه كذلك أن ينشر أي أمر أو عمل يتعلق بالمؤسسة التي يعمل بها، وهذا كله ما لم يكن قد حصل على تــرخيص مسبق بذلك، ذلك أن الحق في الكتابات أو الأعمال التي يقوم بها أثناء ممارسته لواجباته هو أصلاً للمؤسسة

[180]) أبو حجازة ،أشرف عرفات ، المرجع السابق،ص331

- أن كافة المعلومات التي يطلع عليها موظفو الأمم المتحدة بحكم وظائفهم تعتبر سرية ،أما بالنسبة لموظفي الجامعة العربية لم تضع معياراً به يتم إقامة التفرقة بين المعلومات السرية ،وغيرها من المعلومات التي لا تعتبر كذلك على الرغم من أهمية هذه التفرقة ([181]) .
- يظل هذا الواجب لصيقاً بالموظف الدولي بعد تركه لوظيفته، فكل ما يتصل بالعمل – كبيره ،وصغيره – يظل طي الكتمان ولا يجوز الخوض فيه ،أو إفشاؤه حتى لو في تحقيق قضائي، لأن من شأن البوح بأية أسرار ،أو معلومات عن العمل أن يضر بالعمل داخل المنظمة ،ويعرقل سير العمل بها([182]).

المطلب الثاني –واجبات تمنع ممارسة أى نشاط ،أو عمل لا يتفق مع عمل المنظمة :-

ولأهمية هذا الواجب ،فقد حرصت ،على النص عليه كافة الأنظمة واللوائح الوظيفية لغالبية المنظمات الدولية ([183])

أولاً- عدم الاشتغال بأي عمل سياسي:-

ومؤدى هذا الواجب عدم جواز الاشتغال بنشاط سياسي معارض لأهداف المنظمة ولا يتفق مع الاستقلال المطلوب للموظف الدولي ،والحياد ،والنزاهة، أو غيرها من الصفات التي من المفروض أن يتحلى بها الموظف الدولي عند اضطلاعه بمهامه الوظيفية الدولية، وهذا ما

---

[181]) فوزي ،صلاح الدين ، المرجع السابق، ص77

[182]) الوحيشى ،الهادي محمد، المرجع السابق، ص 49-50

[183]) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق،ص122

أكدته المادة 7/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، والمادة 6/101 من نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية، غير أنه يثار في هذا الصدد مسألة الانتماء لأي حزب من الأحزاب الوطنية في دولة الموظف الدولي، والفرض هنا أن هذا الانتماء لا غبار عليه لما كانت الأحزاب مشروعة ،ومعترفاً بها، لأن الانتماء في هذه الحالة يعد من قبيل الممارسة المشروعة للحقوق السياسية المكفولة للموظف الدولي، والتي ضمنتها له عند تعيينه فيها([184])

ومن ثم الأصل انه يجوز للموظفين ممارسة حق التصويت، والانضمام للأحزاب السياسية ،إلا أنهم لا يحق لهم الاشتغال بأي نشاط سياسي لا يتفق والاستقلال، والحياد الذي يتطلبه وضعهم كموظفين دوليين ([185])

ثانياً– عدم التقدم لشغل بعض الوظائف الإدارية، أو السياسية ،أو التجارية أثناء وظيفته .

يحظر على الموظف الدولي أن يرشح نفسه ،أو أن يتقدم لشغل بعض الوظائف السياسية ،أو الإدارية أثناء تأديته لوظيفته إلا بعد الحصول على تصريح ،أو إذن مسبق بذلك من المنظمة، مثال ذلك ما اشترطته المادة 17 من لائحة موظفي محكمة العدل الدولية على قضاة المحكمة بأنه يحظر عليهم أثناء عملهم تولي منصباً إدارياً أو سياسياً معين أثناء خدمتهم الوظيفية،

[184]) فوده ،عز الدين ، المرجع السابق، ص131.

[185]) ندا، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق،ص123

وذلك لتعارض هذا مع الاستقلال الواجب للوظيفة الدولية، ومع طبيعة عملهم لكونه يؤدي إلى إبطاء سير العمل داخل الجهاز الدولي ، والمنظمة([186])

المطلب الثالث- واجبات تمنع عدم جواز قبول الأوسمة والنياشين الشرفية :-

الأصل العام أن الموظف الدولي يعمل في خدمة المنظمة، ويتمتع بالإستقلال، ويقتضي هذا بحكم الضرورة عدم قبوله لأية ميزة مالية ،أو شرفية ،أو نياشين، أو أوسمة من أية جهة خارج المنظمة حتى من دولته، ما لم يكن ذلك تكريمًا له عند أداء الواجب الوطني، أو القومي ،وبعد استئذان المنظمة، وهذا ما أكدته لوائح العمل، ومنها المادة 6/1 من لائحة موظفي الأمم المتحدة، والمادة 11 من لائحة الموظفين الدائمين في الجماعة الأوروبية، والمادة 4/101 (أ) من منظمة الأمم المتحدة، والمادة 1/8 (هـ) من لائحة موظفي جامعة الدول العربية.

ومما هو جدير بالذكر، أنه يلحق بالإستثناء السابق التكريم العلمي، كالحصول على درجة علمية معينة، لأن ذلك لا ينال من كرامة الوظيفة، بل هو تشريف للمنظمة ذاتها([187])

المبحث الرابع- الطبيعة المستقلة للموظف الدولي الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين.

إن مسألة تحديد طبيعة هذه العلاقة لم تظهر واضحة ،إلا منذ أن تطورت الوظيفة الدولية واكتملت مقوماتها الأساسية في ظل عصبة الأمم ،ثم بفضل الأمم المتحدة ، فهذه المسألة لم

---

[186]) الغنيمى ،محمد طلعت ، المرجع السابق ،ص 348.

[187]) فوده ،عز الدين ،المرجع السابق، ص 129.

يمكن أن يثور بشأنها اى نقاش أو جدل في الفترة التي سبقت هذه المرحلة ،أي في عصر الاتحادات الدولية ،والمكاتب الدولية ،لان الدولة التي يوجد بها مقر هذه الاتحادات، وتلك المكاتب كانت تتمتع بسلطة كبيرة في وضع قواعد ،وأحكام التنظيم الإداري الخاص بها([188])

وكان الموظف يعتبر آنذاك تابعاً لدولة المقر وخاضعاً بالتالي لما تضعه من نظم ولوائح ،وما تفرضه من قوانين وأحكام ،ولكن بانتهاء هذه الحقبة من تاريخ الوظيفة الدولية، ومنذ أن أصبح للمنظمة الدولية كيانها التنظيمي وجهازها الإداري المستقل التابع لها ،والذي يتكون من عدد كبير من الموظفين الدوليين ،فقد ظهرت الحاجة إلى تحديد طبيعة العلاقة التي تربط المنظمة بالموظفين الذين يعملون لديها .

تردد فقهاء القانون العام في تكييف العلاقة بين الدولة وموظفيها ،فلقد اختلفت النظريات وتذبذبت أحكام المحاكم الدولية حول تكييف هذه العلاقة وتمثل ذلك في ظهور عدة آراء ([189]

المطلب الأول :- العلاقة التعاقدية للموظف الدولي بالمنظمة الدولية :-

ذهب رأي إلى أن هذه العلاقة تقوم على أساس تعاقدي أي هي "علاقة تعاقدية " قوامها عقد العمل الذي يتم إبرامه بين المنظمة ممثلة في أمينها العام ومساعديه وبين الموظف ([190])،وفي ظل هذه العلاقة يكون الموظف الدولي في مركز متساو- من الناحية القانونية بوصفه طرفاً في العقد -مع مركز المنظمة الدولية ،الطرف الآخر في ذلك العقد .وهذا يؤدي

---

[188]) بدوى ، حمادة محمد ،(2004)، ضمانات الموظفين الدوليين، دراسة مقارنة, جامعة اسيوط ، ص84

[189]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص101-102

[190]) بدوى ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص85 ، وقد أشار إلي أن صاحب هذا الرأي الدكتور عبد المعز عبد الغفار نجم في كتابة القانون الدولي الإداري ص62

ويستتبع –في نظر هذا الرأي –أن يطبق بشأن تلك العلاقة ،سواء من حيث نشوئها ،وما تقرره من حقوق لأطرافها ،أو بالنسبة لانقضائها ،مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ،ويصف بعض أنصار هذا الرأي المراكز الوظيفية في المنظمة ،والاتحاد الدولي بأنها مراكز تعاقدية من مراكز القانون العام الداخلي ،ومؤدى ذلك أن القوانين التي تطبق عليها وجهات القضاء التي تنظر المنازعات الخاصة بها ،إنما يحددها النظام القانوني لكل دولة ،كما لو كان الأمر يتعلق بأي مركز تعاقدي آخر ،ويرى المؤيدون لهذا الرأي أن الأخذ به لا يتعارض البتة مع طبيعة الوظيفة الدولية التي يمارسها الموظفون الدوليون ،ذلك أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية بذاتها ،وإنما تحكم فقط الحقوق، والالتزامات المترتبة عليها ،وبالتالي فإن وصف الموظف الدولي لا يتعارض مع إخضاع علاقته بالمنظمة لأساس تعاقدي ،لان الفرد الذي يشغل وظيفة دولية –في نظرهم –لا يظهر وفقاً للمبادىء القانونية للجماعة الدولية كشخص من أشخاص القانون الدولي ،وإنما يظهر فقط كشخص من أشخاص القانون الداخلي ،ومع ذلك فإن هذا الرأي يستبعد تماماً في هذا الصدد ،أي تماثل بين العلاقة التي تربط الموظف بالمنظمة الدولية ،وبين تلك التي تربط الموظف العام بحكومة دولته ،ذلك أن الضمانات المقررة أثناء تأدية وممارسة الوظيفة الدولية ،تعتبر أقل وأضعف من مثيلاتها في الوظيفة المدنية ،أو الوطنية ،وبالتالي لا وجه للمقارنة بين العلاقتين([191]) .

كما وإنه وطيلة مدة سريان العقد بين الموظف الدولي ،والمنظمة فإن هذا العقد يخضع في تفسير أحكامه بما اتجهت إليه نية طرفيه ،أي إلي نية الموظف الدولي والمنظمة في هذا

---

[191]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص102

الشأن معاً ،وهذه النية تستخلص من نصوص العقد المبرم بينهما وفي هذا المعنـــي تـــواترت العديد من أحكام المحاكم الإدارية لمنظمة الدول الأمريكية ([192])

ومما يوضح الإختلاف في هذا الصدد ،أنه في مجال الوظيفة الدولية فإن العلاقة تكون علاقـــة وظيفية فقط ،أما الوظيفة المدنية فإنها تتضمن علاقتين بينهما تكامـــل تـــام وهمـــا :علاقـــة الوظيفة، وعلاقة الولاء ،والأخيرة لا تتوافر أبدا بالنسبة للموظف الدولي ([193])

ويري بعض الفقهاء أنه يجب عدم الخلط بين الولاء في مفهومه الوطني ،وهو الذي يـــستبعد ،وينفي توافره في علاقة الموظف بالمنظمة ،وبين الولاء في مفهومه الإداري وهو ما يؤكـــد على التقيد والإلتزام به في هذه العلاقة ([194])

كما أن اختلاف طبيعة العلاقة في الوظيفة الدولية عن مثيلتها في الوظيفة المدنية ،لا ينفي أن ثمة تقارباً بين الوظيفتين المذكورتين من حيث الإستقرار ،فكما أن الإستقرار يتوافر بالنـــسبة للموظف في الوظيفة المدنية فأن تطور الوظيفة الدولية يتجه نحو تـــوفير قـــدر كبيـــر مـــن الإستقرار للموظف الدولي ،فلم يعد السائد الآن –عكس ما كان متبعاً في الماضي –اســـتخدام الموظف الدولي بعقد محدد المدة ،بل الشائع حالياً هو استخدامه بعقد غير محدد المدة ،وقـــد نظمت اللوائح الوظيفية أحوال إنهاء هذا الاستخدام ،وأبانت عن أسبابه ،كأن يكون ذلك بسبب الاستقالة أو الإحالة إلى المعاش أو الوفاة أو إلغاء الوظيفة للمصلحة العامة.

---

[192]) بدوى ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص86

[193]) وهو ما أكدته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الخاص بالتعويض عن الأضرار هذا المعني فأشارت إلى الآتي :

it is not possible ,by a strained use of the concept of allegrance ,to assimi-late the legal bond which " exists ,under article 100of the charter between the organization on the one hand ,and the secretary general and the staff on the other"

[194]) الغنيمى ،محمد طلعت ، المرجع السابق ، ص345

كما أن الأخذ بهذا التكييف يؤدي إلى أن تصبح الإدارة مقيدة بشروط العقد حتى لو أدى إلـــى الإضرار بسير المرفق العام الدولي ، فضلا عن أن تكييف العلاقة بـــين الموظـــف الـــدولي، والإدارة الدولية على أساس فكرة العقد في القانون الخاص لايمكن التسليم بها ،وهذا يـــؤدي إلى القول بأن فكرة العقد في القانون العام الداخلي لاتتفق مع قواعد القانون الـــدولي الإداري ،وأخيرا بأن عدم المساس بالعقد لا تتفق مع التطوير المستمر للمرافق العامة الدولية ([195])

المطلب الثاني:-علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة تنظيمية لائحية.

وفقا لهذا الاتجاه فإن العلاقة بين الموظف الدولي، والمنظمة الدولية هـــي علاقـــة تنظيميـــة لائحية، فيها يكون الموظف الدولي خاضعاً كلية للمنظمة الدولية التي يعمـــل بهـــا ، ويكـــون وضعه الوظيفي مشابه لوضع الموظف العام في الأنظمة القانونية الداخلية .

ويذهب هذا الرأي إلى أن هذا الوضع اللائحي للموظفين الدوليين ،إنما يـــضمن ســـلفاً ثبـــات وظائفهم ،واحترام مراكزهم، وحقوقهم ،ومنع التعسف في مواجهتهم ،ذلك أن اللوائح الوظيفية التي تضعها المنظمات الدولية ،إنما تكفل استقرار أوضاع موظفيها ،كما أن المحاكم الإداريـــة التابعة لها تبسط رقابتها القضائية في هذا الصدد ،للتأكد مـــن عـــدم المـــساس بأوضـــاعهم وبحقوقهم ([196])

وأستقر قضاء المحاكم الإدارية الدولية على اعتبار علاقة هذه المنظمـــة بموظفيهـــا "علاقـــة لائحية " وبناء على ذلك فقد أهدرت تلك المحاكم –وهي بصدد ممارســـة رقابتهـــا فـــي هـــذا الخصوص –نصوص ،وأحكام العقود الخاصة التي تكون مخالفة للأنظمة ،واللوائح الوظيفيـــة

---

[195]) بدوي ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص87

[196]) نداء، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص105

التي تضعها ،وبوجه خاص تلك التي تنظم فسخ العقود ،وتحدد الرواتب ،والدرجات وغيرهــا من الحقوق ،والمزايا الوظيفية ([197])

المطلب الثالث:- علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة "علاقة تنظيمية لائحية "

وطبقا لهذا الاتجاه الذي يأخذ بالنظرية المختلطة تجعل علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية "علاقة تنظيمية ،وتعاقدية " ([198])في ذات الوقت ،وبموجب هذه العلاقة يعتبر الموظف الدولي خاضعاً للعقد الذي يبرمه مع المنظمة الدولية لوضع قانوني مرن يقبل في أي وقت أية تغيرات محتملة قد تطرأ علي هذا الوضع ،حسب احتياجات المنظمة ،ووفقاً لمــا يتفــق، ومــصالحها

---

[197]) بدوي ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص 88، نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع الــسابق، ص105 عــن مــدام باســتيد ، مجموعة دروس لاهاي سنة 1958ص411 وما بعدها

وهناك العديد من بعض الأحكام التي أصدرتها المحاكم الإدارية الدولية في هذا الصدد ففي الحكم الذي أصدرته المحكمــة الإداريــة للأمم المتحدة بتاريخ 1951/8/25 في قضية.Howrani V.the S.G of UN

قررت المحكمة أن ادعاء الأمانة العامة في تفسيرها لنص المادة 103/ح من نظام الموظفين الداخلي بعدم وجود التزام عليها ببيان الأسباب التي تدعوها لإنهاء عقود عمل الموظفين المعينين بعقود قصيرة الأجل لا يتفق وروح النــصوص ،ولا مــع مــا ورد فــي الأعمال التحضيرية من مناقشات ،وأشارت إلى أن نظام الوظيفة الداخلي واللوائح الوظيفية أنما تمثل الحقوق والالتزامات الأساســية للموظفين ،وأوضحت أن من بين هذه الحقوق الأساسية ،حق الرجوع إلى المحكمة ،وهو الحق الذي لا يتــأتى إعمالــه إذا امــسك ألامين العام عن ذكر الأسباب المبررة لاتخاذ قراراته قبل الموظفين

والى هذا المعني أشارت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في حكمها الصادر في 1955/10/29 في قــضية Ruth Forma V.U.N.E.S.C.O

وهي في معرض تفسيرها لنص المادة 1/1/9 من النظام الداخلي لموظفي منظمة اليونسكو والتي تخول المدير العام للمنظمة ســلطة إنهاء خدمة الموظف إذا كان سلوكه يشير إلي انه لم يصل إلى المستويات الرفيعة المقررة في المادة السادسة من ميثــاق المنظمــة والمادة الأولى من النظام الداخلي وقد قررت المحكمة وهي بصدد إشارتها إلى سلطة المدير العام في هذا الــصدد أن هــذه الــسلطة ينبغي أعمالها في ضوء توجيه المجلس الاستشاري الخاص ،وانه إذا ما سلم بحق المدير العام في اتخاذ قرار تظل دواعيــه ســرية ،فأن الهدف من أنشاء هذا المجلس سوف ينتفي ،وحسبما يتضح من تقرير اللجنة الإدارية للمؤتمر العام للمنظمة ،فأن الغرض مــن أنشاء المجلس الاستشاري هو أن يكون احد السبل التي يمكن للموظفين أن يحموا أنفسهم عن طريقها مــن الإجــراءات التحكميــة وبالتالي فأن بقاء الدواعي لاتخاذ القرار في سرية ،سوف يحول دون تحقيق الأغراض التي يتغياها النص المتقدم

Official Bulletin (I.L.O) ,1955,P.295.

[198]) العناني، إبراهيم محمد ،(1975)، التنظيم الدولي ،دار الفكر العربي ،القاهرة ، ،ص84 ..حيث يري فــي هــذا الــصدد أن علاقة الموظف بالمنظمة تعتبر علاقة تعاقدية من نوع خاص "فهي ليست علاقة تعاقدية تخضع للقــانون الخــاص ،وإنمــا تخــضع لقواعد تنظيمية وضعتها المنظمة منفردة ،ومصدر هذه القواعد التنظيمية هو نظام الموظفين الدولي الــذي يــضعه عــادة الجهــاز الإداري الاعلي في المنظمة

وضماناً لحسن سير ،وانتظام العمل بها ،وعلى أن يراعى في هــذا الــصدد عــدم المــساس بالحقوق المكتسبة للموظفين الدوليين([199])

فالعلاقة بين الموظف ،والمنظمة الدولية تأخذ اليوم وبشكل متزايد طابعا مختلطا يجمــع بــين العقد ،والنظام ،واللائحة، ولكن الموظف يقبل في هذا العقد الخضوع لنظام الموظفين ([200])

وهناك رأي في الفقه يرى أن الشروط التعاقدية تكاد تكون شــكلية محــضة لأن العمــل فــي المنظمات سواء الدولية أو الإقليمية يجري على أن يتم الإعداد المسبق لعقود توظيف نمطيــة تعتبر هذه العقود في حد ذاتها، وكأنها لائحة لتنظيم عملية التوظيف أما فكرة التعاقد فتظهــر في كون شغل هذه الوظائف يتسم دائماً وأبداً بالتوقيت هذا من ناحية ،ومن ناحية أخرى يجوز للمنظمة أن تتناول بعضا من شروط العقد بالتعديل حذفا ،أو إضافة ،لكن هذا الرأي يــرى أن التعديلات لا تسري إلا بعد إنهاء المدة الأصلية للتعاقد ،ومع ذلك ففي مثل هذا الفــرض يــتم إدخال التعديلات المقترحة على جميع العقود بصفة عامة أي أن التعديلات في حقيقتهــا تعــد بمثابة تعديلات لائحية ([201])

ومن ثم لا يوجد في هذا الصدد تكييف موحد ومتفق عليه لطبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ،إذ أن الأمر يختلف من منظمة دولية لأخرى ،بحــسب ظــروف وطبيعــة وشروط العمل بالمنظمة ،فقد يقتضي ذلك أن تكون العلاقة عقديــة ،أو لائحيــة ،أو مختلطــة بحسب الأحوال .

---

[199]) شهاب ،مفيد محمود ،المرجع السابق،ص158-159

[200]) علوان ، محمد ، المرجع السابق ، ص21

[201]) بدوي ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص90

حيث أن بعض المنظمات الدولية تستخدم الموظفين لديها بناء على عقود تبرمها معهم ،وهذه العقود قد تكون عقوداً دائمة ،وقد تكون عقوداً مؤقتة ويكون للمنظمة حق إنهاء هذه العقود في أي وقت ،وهو ما لا يؤدي إلى ضمان استقرار العمل ، ومن ناحية أخرى فإن البعض الآخر من المنظمات الدولية لا يلجأ إلى الأسلوب المتقدم دائماً ،وإنما يقوم مباشرة بتعيين الموظف لديها على أساس لائحي ،وثابت ،ولذلك فإنه يتعين أن يترك لكل منظمة في ضوء الاعتبارات المتقدمة حرية الأخذ بالتكييف الذي تراه مناسباً وملائماً لتحديد طبيعة العلاقة بينها وبين موظفيها ،ومع ذلك فإن التكييف الأمثل([202])

حيث أن العاملين في المنظمات الدولية تتعدد طوائفهم ،ويخضعون لتصنيفات عدة يرتكز بعضها على السلطة المختصة بالتعيين ،أو بالنظر لمدة التعاقد ،وطبيعته، أو للنظام القانوني الذي يحكم العلاقة الوظيفية بين الفرد ،والمنظمة، وأخيرا بالنظر لطبيعة المهام التي يباشرونها ([203]) .

المبحث الخامس– التفرقة ما بين الموظف فى ظل احكام القانون الدولي، وما بين الموظف الإداري وممثلي الدول.

المطلب الأول –التمييز ما بين الموظف الدولي والموظف في القانون الإداري :–

إن الوظيفة الدولية تعتبر ضرباً من الوظيفة العامة ،مجالها هو العلاقات الخارجية بين عدد من أعضاء المجتمع الدولي ،وغايتها تحقيق المصالح المشتركة لأعضاء هذا المجتمع في ظل

---

[202]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص108

[203]) زناتي، عصام محمد احمد ، المرجع السابق، ص7

قواعد ،وأحكام النظام القانوني الدولي، ويقتضي لبيان التفرقة ما بين الموظف في ظل أحكام القانون الدولي وما بين الموظف الإداري في ظل أحكام القانون الداخلي أن نتعرض لكل من أوجه التشابة ،والاختلاف فيما بينهم .

الفرع الأول–من حيث القواعد القانونية واجبة التطبيق :–

حيث إنه يرتبط الحديث عن الموظف الدولي بمفهوم الخدمة المدنية الدولية ،أو ما يسمية البعض بالوظيفة الدولية العامة" وهو يعني مجموعة الأوضاع، والأنظمة القانونية ،والفنية التي تحكم موظفي المنظمات الدولية ،سواء ما يتعلق منها بشروط الخدمة ،أو بعلاقاتهم بالمنظمة أو بكيفية أدائهم للمسئوليات ،والواجبات المنوطا بهم إنجازها ،وهو ما يعبر عنه إيجازا بالنظام القانوني للخدمة في المنظمات الدولية المعنية([204])

وعلى ذلك فإن المعيار المميز للوظيفة الدولية ليس واحداً ،أو متطابقاً في جميع الحالات ،وإنما ينبغي لتحديد ماهية الوظيفة الدولية النظر لكل حالة على حده أي الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم العلاقات الوظيفية داخل كل منظمة من أجل استنباط المبادئ ،والقواعد ،والأحكام العامة التي تميز الوظيفة العامة عما يختلط بها ،وتتمثل المصادر التي يتم الاسترشاد بها في هذا الصدد في النصوص الدستورية للمنظمات الدولية كالمواثيق ،والمعاهدات ،والاتفاقيات والبروتوكولات المنشئة ،والمكملة لها ،وكذلك في اتفاقيات المزايا ،والحصانات التي تتمتع بها المنظمة ،وموظفوها ،وأيضا في اتفاقيات المقر، وهى التي تحدد علاقة المنظمة بالدول التي تقع بها مقر المنظمة، وكذا في الأنظمة الإدارية ،ولوائح شؤون

[204]) الحواتي، بركات موسى ،المرجع السابق ،ص72

الموظفين التي تضعها الأجهزة المختصة داخل كل منظمة ،وأخيرا في السوابق التي خاضتها المنظمة في أحوال مشابهة ،فهذه كلها قواعد ،وأحكام ،وأنظمة تشكل المصادر الأساسية للقواعد الإدارية الدولية ،ويمكن عن طريقها الوقوف على طبيعة الوظيفة بوجه عام ([205])

أما الوظيفة الوطنية(في ظل أحكام القانون الإداري المقارن) فهي تلك التي تمارس على الصعيد المحلي وفقاً للقوانين ،والتشريعات ،واللوائح المطبقة في المجتمع الداخلي،وهذه الوظيفة تتأثر –بدون شك–بظروف هذا المجتمع من حيث مدى تقدمه ،وظروفه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ،كما تتأثر بالفلسفة التي يعتنقها النظام السياسي القائم في هذا المجتمع لتحقيق أهدافه ([206])

ويترتب على المفهوم ،والمدلول المتقدم لكل من الوظيفة الدولية، والوظيفة الوطنية ،أن يكون نطاق عمل الموظف الدولي محدداً بتنفيذ اتفاق دولي في إطار نظام قانوني دولي ،أما الموظف الوطني فإنه يقوم أساسا بتطبيق القانون الوطني لدولته ،ولا يختلف الوضع عندما يقوم بتنفيذ اتفاق دولي بعد أن يتم التصديق علية وفقاً للإجراءات المقررة ،حيث يصير جزءاً من النظام القانوني الداخلي الذي يخضع له ،ويطبق أحكامه([207])

الفرع الثاني– من حيث الغاية المبتغى تحقيقها :–

إن الموظف الدولي يجب أن يوجه نشاطه نحو تحقيق المصلحة العامة الدولية، وبدون ذلك لا يمكن أن تتوافر له هذه الصفة ،وهذا يعنى ألا يكون الموظف جزءاً من النظام الإداري لإحدى

---

[205]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص41

[206]) رسلان، أنور احمد،(2000).وسيط القانون الادارى .القاهرة، دار النهضة العربية ، ط 1، ص 320

[207]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص40–41

الدول. وبصورة عامة فإن المهام الوظيفية الدولية تقتضي أن يكون عمل الموظف الدولي بعيداً كلية عن كل هيمنة مصدرها سلطة إحدى الدول ،وأن يكون خاضعاً فقط بصورة مباشرة لنظام دولي([208]).

أما الالتحاق بالوظيفة العامة، فهو تلبية لحاجات الإدارة لتنظيم سير المرافق بانتظام، واستمرار من اجل تحقيق المنفعة والمصلحة العامة للدولة .

الفرع الثالث– من حيث السلطات العليا الحاكمة :–

تنعكس الاختلافات القائمة بين المجتمع الداخلي ،والمجتمع الدولي في نطاق الوظيفة العامة ،بينما نجد أن هناك سلطات عليا حاكمة في النطاق الداخلي تؤكد حكم القانون ،وتملي على الموظف القيام بتنفيذه ،لا نجد مثل هذه السلطات في المجال الدولي ،ومن ثم نجد دور الموظف الدولي في رعاية، وتطبيق الاتفاقيات الدولية لا يتجاوز حدود المفاوضة، أو الإقناع ،أو أعمال التنسيق ،ولا يتناول التطبيق كما هو الوضع بالنسبة للموظف الوطني الذي يتعلق واجبه الأساسي بتطبيق القواعد التي وضعتها السلطة العليا في المجتمع الوطني، وتنفيذها ([209])

المطلب الثاني–التمييز ما بين الموظف الدولي ،وبين ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة.

208) سرحان ،عبد العزيز محمد ،المرجع السابق ، ص 24.

209) السيد ،رشاد عارف ،المرجع السابق ، ص 33

رغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين الدوليين ،واجتماعهم جميعاً تحت مظلة التنظيم الدولي ،فإن الأمر لا يخلو من تباين بينهما ،ويكمن الفارق بينهما في الأمور الآتيه :

الفرع ألأول– من حيث التعيين :–

يتم تعيين الموظف الدولي في المنظمة الدولية بقرار صادر عن الأمين العام للمنظمة ،أو عن طريق جهاز، أو أكثر من أجهزة المنظمة الدولية في حين تقوم الدول الأعضاء بتعيين ممثليها في المنظمة ([210])

الفرع الثاني –من حيث طبيعة الأعمال :–

يقوم ممثل الدولة بممارسة وظائفه لدى المنظمة الدولية بغرض مزدوج ،فهو من ناحية يشارك في تأكيد مباديء المنظمة، وتحقيق أغراضها ،وذلك عن طريق التصويت على قراراتها ،ومن ناحية أخرى يسعى إلى تحقيق مصالح دولته داخل أروقة المنظمة ،والغالب أن يضحي ممثل الدولة بأية مصلحة تتعارض مع المصلحة الوطنية لدولته([211])أما الموظف الدولي، فهو الذي يؤدي عمله في خدمة منظمة دولية ،أو لأحد أجهزتها فلا يعتبر موظفا دولياً من يؤدي عمله لخدمة دولة معينة أو مؤسسه دولية لا يصدق بالنسبة لها وصف المنظمة الدولية ،

[210]) السيد ،رشاد عارف (2007) ،الوسيط في المنظمات الدولية ، الطبعة الثانية ، عمان ، ص30

[211]) أبو حجازة ،أشرف عرفات ،المرجع السابق،ص85–86

بالإضافة إلى ذلك أن يستهدف الموظف من خلال ممارسته لعمله تحقيق مصالح المنظمة، وليس صالح دولة بعينها ([212])

ومن ثم فإن ممثلي الدول يعملون باسم الدولة التابعين لها، ولحسابها ،ويتلقون التعليمات الصادرة منها، ويتقيدون بها ،ولا يغادرهم هذا الوصف حتى إذا مارسوا اختصاصاتهم ليسوا باعتبارهم ممثلين للدول ذات السيادة في علاقاتها المتبادلة مع المنتظم (المنظمة) وإنما باعتبارهم ممثلين لأعضاء في جهاز ما من أجهزة المنتظم ([213])

الفرع الثالث– من حيث التبعية :–

حيث أن الصفة الغالبة على ممثل الدولة هي تبعيته لها ،وهذه تؤدى إلى اختلاف مركزه القانوني عن مركز الموظف الدولي سواء من حيث التعيين الذي يتم بواسطة دولته بينما يتم تعيين الموظف بواسطة المنتظم (المنظمة) ،أو من حيث المسئولية الناجمة عن الخطأ في ممارسته لوظيفته ،فممثل الدولة مسئولاً عن ذلك أمام دولته بينما تثور مسئولية الموظف الدولي أمام المنتظم ،كذلك فإن ممثل الدولة لا يحتج بالحصانات و الامتيازات التي يتمتع بها في مواجهة الدولة التي يمثلها ،بينما يستطيع الموظف أن يحتج بها في مواجهة الكافة ([214])

---

[212]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص56

[213]) الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع السابق، ص 178

[214]) غانم ،محمد حافظ ،(1963) ،مبادىء القانون الدولى العام ، دار النهضة العربية ،القاهرة 1963 ص255 –256 ، الدقاق ،محمد السعيد ،المرجع السابق، ص 177

ومعني ذلك يظل ممثل الدولة لدى المنظمة الدولية مسؤولا ً أمام حكومته عن التصرفات التي يقوم بها ،أما الموظف الدولي ،فيسأل أمام المنظمة عن تصرفاته كافة ([215])

الفرع الرابع– من حيث آثار التصرفات :–

تنصرف آثار تصرفات ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة إلى دولهم ،بحيث تلتزم بها، وتتحمل المسئولية عنها (بشرط أن تتم أثناء قيامه بوظائفه أساساً) ،بينما تنصرف آثار تصرفات الموظف الدولي إلى المنظمة نفسها ،فهو يمارس عمله باسم المنظمة ولحسابها ([216])

الفرع الخامس– من حيث الحصانات والامتيازات :–

يتمتع الموظف الدولي بالحصانات ،والامتيازات في مواجهة كل الدول ([217])،بما في ذلك دولته سواء تم تعيينه على المستوى المحلي ،أو على المستوى الدولي بينما يتمتع ممثل الدولة – بداهة –بالحصانات ،والامتيازات تجاه دولته، ويرجع ذلك أن امتيازات ،وحصانات موظفي المنظمات الدولية مقررة لمصلحة الوظيفة، والتي قد تقتضي ممارستها قبل دولة الموظف

---

[215]) السيد ،رشاد عارف ،المرجع السابق ، ص30

[216]) ابو حجازة ،اشرف عرفات ،المرجع السابق،ص324–325

[217]) تأخذ المنظمات الدولية في هذا الخصوص بمبدأ المساواة بين كل موظفيها ،وهكذا قررت الجمعية العامة في قرارها 76(1) منح كل الحصانات والامتيازات المذكورة في الفصلين 5–7 من الاتفاقية العامة للمزايا والحصانات إلي كل موظفي المنظمة عدا أولئك الموظفون محليا أو علي عدد معين من الساعات ،وأخذت المنظمات المتخصصة بهذا الحل ..انظر هامش أبو ألوفا ،احمد ،قانون العلاقات الدبلوماسي والقنصلية (علما وعملا)، المرجع السابق ، ص317

نظرا لعدم تبعيته لها أثناء ممارسته لها ،وهو أمر لا يتوافر بالنسبة لممثل الدولة الذي يتبع دولته ،وبالتالي لا يتصور أن يتمتع بحصانات ،وامتيازات قبلها([218])

الفرع السادس – من حيث الحماية :-

يكون للمنظمة أن تمارس تجاه موظفيها الحمايه الوظيفية ،بينما يكــون للدولـــة أن تمـــارس الحماية الدبلوماسية قبل مندوبيها ،وممارسة المنظمة لهذه الحماية الوظيفيـــة يعتبـــر أمـــراً معترف به على الصعيد الدولي ([219])

[218]) أبو ألوفا ،احمد ، المرجع السابق ، ص317- 318

[219])راجع ما قالته محكمة العدل الدولية في هذا الصدد في مجموعة 1949

الفصل الثالث

الضمانات المقررة للموظف الدولي

بما أن الوظيفة الدولية ليست مجرد حقوق ،وواجبات، وإنما تعني قيام الأفــراد بالنــشاطات المطلوبة للمنظمة كي يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم على الوجه الأكمل ، وفـــي جو من الثقة، والاستقلالية،

فإن الدراسة لا تكتمل إلا بإلقاء نظره على حصانات الموظفين الدوليين التي تكفل لهم القيـــام بأداء واجباتهم بأحسن وجه، وعدم وجود تأثيرات، وضغوط سياسية للدول الموجودة ،وقـــد يتعرض الموظف الإداري الداخلي لبعض التظلمات الإداريه، وهذا يتطلب لدى الموظف الدولي كي يتمكن من أداء مهامه الوظيفية علي الوجه المنشود أن يتحقق له الاســـتقرار الـــوظيفي، وهذا الاستقرار لن يتحقق إلا إذا توافرت الحماية اللازمة للموظف سواء من عـــسف الإدارة، أو من سوء تقديرها.

ومن هنا وجد سبيلان أمام الموظف اولهما هو السبيل الإداري أي اللجوء إلـــي جهـــة الإدارة ذاتها سواء مصدرة القرار ،أم السلطة الرئاسية ،لها أم اللجان الإدارية التي تفصل فيما ينشب من منازعات بين المنظمة، وموظفيها ،وثانيهما هو السبيل القضائي والذي من خلالـــه يلجـــأ

الموظف إلى جهة القضاء الإداري الدولي ([220])

ومن هذا المنطلق يتطلب لتحديد ضمانات الموظف الدولي تقسيمه إلى مبحثين رئيسيين ،وهما على النحو التالي :-

سوف نبين الضمانات غير القضائية (في المبحث الأول)،والذي بدوره ينقسم إلـــي ثلاثـــة أنواع من الحصانات نوضح الحصانة المدنية للموظف الدولي (في المطلب الأول) كما أننـــا نقوم بتوضيح الحصانة الجنائية للموظف الدولي (فـــي المطلـــب الثـــاني) ، أمـــا بالنـــسبة للضمانات الإدارية للموظف الدولي فسوف نستعرضها (في المطلب الثالث) ،ثم نـــستعرض الضمانات القضائية (في المبحث الثاني) ونوضح فيه العديد من المحاكم الإداريـــة الدوليـــة ،حيث أننا سوف نقوم بتوضيح المحكمة الإداريه لعصبه الأمم المتحدة في (المطلب الأول) ، أما بالنسبة للمحكمة الإداريه لمنظمه الأمم المتحدة فنستعرضه في (المطلب الثاني) ،ثم نقوم باستعراض النظام الجديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة في (المطلب الثالث) ، ونوضح هذا النظام بالشرح والتحليل في فرعين في (الفرع الأول) نقوم بتوضيح محكمه الأمم المتحـــدة للمنازعات، أما بالنسبة (للفرع الثاني) نوضح فيه محكمه الأمم المتحدة للاســـتئناف ، وفـــي (المطلب الرابع) والأخير نوضح علي وجه تفصيلي المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

المبحث الأول – الضمانات غير القضائية.

[220]) فوزي ،صلاح الدين ،المرجع السابق، ص99

إن ضمان أداء الموظف الدولي المهام المنوط القيام بها من قبل المنظمة الدولية التابع إليهــا يتعين أن يتمتع الموظف الدولي بالعديد من الــضمانات غيــر القــضائية ،ولاشــك أن هــذه الضمانات مقرره أساسا من أجل الوظيفة الدولية ، وليس الموظف الدولي([221]) .

وتتعدد الضمانات غير القضائية إلى الكثير من الضمانات منها الحصانات المدنية ،والحصانات الجنائية ،وأخيرا الضمانات الإدارية .

المطلب الاول – الحصانة المدنية: –

يتمتع الموظفون الدوليون بحصانة مدنية، ولكن ينبغي التفرقة قبل الكلام علــى نطــاق هــذه الحصانة بين طائفتين من الموظفين: الطائفة الأولى، وهي التي تتمتع بالحــصانة القــضائية المدنية بصفة مطلقة، سواء بالنسبة للأعمال الرسمية ،أو الخاصة، وهذا مــا أقــره الاتفــاق المبرم بين سويسرا وعصبة الأمم 1926 من أن هؤلاء الموظفين يتمتعون بالأوضاع القانونية التي يتمتع بها الممثلون الدبلوماسيون.

أما الطائفة الثانية، فينبغي أن نفرق في ظلها بين الأعمال الخاصة ،وتلك التــي لا يتمتعــون بشأنها بالإعفاء القانوني، بخلاف الحال بالنسبة للأعمال الرسمية، فتلك يتمتع الموظف الدولي

[221]) حيث أن الموظف الدولي يجب أن يسلك سلوكاً يتفق مع صفته الوظيفية

في ظلها بالحماية الوظيفية، ومن ثم لا يمكن محاكمته إلا إذا ثبت للمحكمة رفع المنظمة للحصانة عنه([222]).

المطلب الثاني –الحصانة الجنائية :–

درجت غالبية المنظمات الدولية على التفرقة بين الموظفين التابعين لها في شأن مدى الحصانات ،والامتيازات التي يتمتعون بها في هذا الخصوص حيث جرت على تصنيفهم فئات تختلف بحسب طبيعة المهام التي يضطلعون بها ،وتمنح كل فئة الحصانات، والامتيازات اللازمة للنهوض بهذه المهام ،وتطبيقا لذلك نلاحظ أن اتفاقية مزايا ،وحصانات منظمة الأمم المتحدة قد قررت منح الحصانة القضائية الكاملة إلى كل من الأمين العام ،والأمناء المساعدين أما باقي موظفي المنظمة ،فإن الحصانة القضائية التي تمنح لهم تقتصر فحسب على ما يصدر عنهم بصفته الرسمية ،وفي نطاق التصرفات التي تتصف بهذا الوصف ، وتلتزم اغلب الوكالات المتخصصة بذات النهج فتمنح الاتفاقية الخاصة بمزايا ،وحصانات هذه الوكالات رئيس الوكالة ،ونوابه الحصانة القضائية كاملة ،أما باقي موظفي الوكالة ،فحصاناتهم القضائية تماثل حصانة نظرائهم في منظمة الأمم المتحدة ([223])

وتتجه بعض المنظمات الدولية صوب الأخذ باتجاه موسع في هذا الصدد ،وذلك فيما يتعلق بتحديد نطاق الموظفين الذين يتمتعون بالحصانة القضائية الكاملة ،فلا يخضع الموظف الدولي

---

[222]) لمزيد من التفاصيل حول الحصانة المدنية انظر: نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص198 وما بعدها

[223]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص188

لإجراءات القبض، والتفتيش، ولا الحبس الاحتياطي وإلا عد ذلــك انتهاكــاً لحرمــة الوظيفــة، والموظف الدولي، وهذا ما درجت عليه الاتفاقيات الدولية، ومنها اتفاق المقر المبرم بين إيطاليا ومنظمة الأغذية ،والزراعة ، بفرض الحصانة لأكبر عدد من الموظفين التابعين لهــا وأقــرت استمرار الحصانة حتى بعد انتهاء الوظيفة الدولية ([224])، وفوق ذلك فقد نص الاتفاق المشار اليه على الحصانة ضد الحبس الاحتياطي ،واستثنى من ذلك حالة التلبس Kوالجرائم التي تزيــد عقوبتها على سنتين.

إلا أن الجماعات الأوروبية سلكت اتجاهاً مغايراً تماماً في هذا الصدد ،حيث لا تنص مواثيقهــا ،ولوائحها على منح هذه الحصانة أو الاعتراف بها حتى لكبار الموظفين ([225])

وهناك حالات حدث فيها انتهاك لحرمة المقار الوظيفية ، مــن ذلــك مــا قامــت بــه حكومــة تشيكوسلوفاكيا عام ١٩٤٨ من محاولة محاكمة بعض موظفي الأمم المتحدة في مكتــب الأمــم المتحدة في "براغ "بتهمة التجسس والنشاط التخريبي، وتحقيقا لهذا قام اثنان من رجال الشرطة التشيكوسلوفاكية في مايو ١٩٤٩ باقتحام مقر مركز الأمم المتحدة للإعلام في العاصمة للقــبض على(ادواف مودرتش)، التشيكي الجنسية، وقاما بتفتيش مكتبه بدون تصريح ، وبغير إذن مسبق وطالباه بمصاحبتهما ، لكنه رفض ذلك متمسكًا بالحماية الوظيفية المقررة له ، وقد خاطب الأمين العام آنذاك وزارة الخارجية التشيكية مطالبًا بحمايته مما حدا بالحكومة التشيكية إلى تقديم اعتذار رسمي للمنظمة، ولكنها طالبت باستجوابه في أمور لا يمكن أن تتطرق إلى أعماله الوظيفية([226])

---

[225]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص189

[226]) الوحيشى ،الهادي محمد ،المرجع السابق ،ص71

ومما تجدر ملاحظته أن إساءة استخدام الموظف الدولي للحصانة القضائية الممنوحة له يستتبع بحكم اللزوم المبادرة برفع هذه الحصانة عندما يرتكب الموظف مخالفات جسيمة تمثل انتهاكا لقوانين دولة المقر ،وقد جرى العرف على تخويل المنظمة الدولية –ممثلة في أمينها العام –حق رفع الحصانة عن الموظف الدولي في هذه الأحوال وذلك بناء على طلب سلطات دولة المقر كي يتسنى لهذه الدولة –بعد إسقاط الحصانة عن الموظف –مؤاخذته عما قارفه من أفعال ،ولاشك أن التجاء سلطات تلك الدولة إلي الأجهزة والإدارات الدولية لطلب رفع الحصانة عن الموظف الدولي في كل حالة علي حدة ،يعد أجراءاً ضرورياً للحيلولة دون قيام المحاكمات الصورية أو الكيدية ضد الموظفين الدوليين ،وهذا يمثل ضمانة قوية لتحقيق الاستقلال الضروري للوظيفة العامة الدولية وللموظفين الدوليين على حد سواء([227])

ومن الجدير بالذكر أن الحصانة الجنائية تشمل إلى جانب منع الخضوع للإجراءات الجنائية عدم الخضوع للقضاء فيما يتعلق بمخالفة قوانين، ولوائح الشرطة ،والمرور وإن كان هذا مقصوراً على الموظفين الدوليين من الفئة الأولى، أما موظفو الفئة الثانية فيجب أن نميز بين نوعين:

أ – الموظفون الذين يتمتعون بالحصانات المطلقة، وهؤلاء يخضعون للقضاء الجنائي فيما يتعلق بمخالفة القوانين، واللوائح المذكورة في جميع ما يصدر عنهم من أعمال رسمية وخاصة.

[227]) سرحان، عبد العزيز محمد ،المرجع السابق ،ص183.

ب – أما الموظفون الآخرون، فإن الحصانة لا تــشمل إلا الأعمــال الرســمية دون الأعمــال الخاصة، فهذه يمتثلون بشأنها لكل الإجراءات الجنائية، وقد أثيرت هذه المسألة عنــدما قــاد سائق الأمين العام السابق (تريجيف لي) سيارته بسرعة فاقت القدر المسموح به من السرعة وهو 40 كيلو متر (إذ بلغت سرعته 50 كم/ساعة)، وقالت المحكمة من ضمن حيثيات حكمها إن الهدف من الحصانة هو حماية الوظيفة الدولية، وتمكين المــوظفين الــدوليين مــن أداء واجبهم على وجه الاستقلال، وإن ذلك يقتضي إسباغها على كبار الموظفين لا الخدم ،وصغار هؤلاء الموظفين، ومن ثم فإن هؤلاء يخــضعون للقــضاء الــوطني فيمــا يقترفونــه مــن مخالفات([228]).

ويقتضي لبيان استقلالية الموظف الدولي أن نتعــرض للمــادة 6 مــن الميثــاق التأسيــسي لليونسكو([229])والتي تنص على أن الأمانة :-

1_ تتكون من مدير عام ومن عدد لازم من الموظفين .

2- يقترح المجلس التنفيذي شخص المدير العام ،ويعينه المؤتمر العام لمدة أربع سنوات وفقا للشروط التي يقرها المؤتمر ،ويجوز تعيين المدير العام لمدة أربع ســنوات أخــرى ولكــن لا يجوز تعيينه من جديد لفترة لاحقة ،والمدير العام هو الرئيس الإداري الأعلى للمنظمة .

---

[228]) لمزيد من التفاصيل حول وقائع الدعوى وظروفها وحيثيات حكمها، انظر
Annual digest and reports of public international law cases 1946, No 77, PP 168.

[229]) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة(اليونسكو) ، النصوص الأساسية ،طبعة 2010 ، باريس –فرنسا علي الــرابط التالي
http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001874/187429a.pdf

3- يعين المدير العام موظفي الأمانه وفقا لنظام الموظفين الذي ينبغي عرضة على المــؤتمر العام لاعتماده ،ويجري تعيين الموظفين علي أوسع نطاق جغرافي ممكن بشرط أن تتوافر فيهم أعلى صفات النزاهة والكفاية والمقدرة الفنية .

4- تتسم مسؤوليات المدير بطابع دولي بحت ،ولا يجوز لهم أثناء تأدية واجباتهم أن يطلبوا أو أن يتلقوا تعليمات من أية حكومة، أو أية سلطة خارجة عــن المنظمــة وعلــيهم ألا يقوموا بأي عمل من شأنه أن يمس مركزهم كموظفين دوليين ،وتتعهــد جميــع الــدول الأعضاء في المنظمة باحترام الطابع الدولي الذي تتسم بـــه مــسؤوليات المــدير العــام والموظفين ،وبألا تحاول التأثير عليهم أثناء قيامهم بمهامهم.

5- ليس في أحكام هذه المادة ما يمنع المنظمة من عقد اتفاقات خاصة ،ضمن نطاق منظمة الأمم المتحدة لإنشاء خدمات مشتركة أو تعيين موظفين مشتركين ،أو لتبادل الموظفين .

المطلب الثالث –الضمانات الإدارية:-

إذا تعرض الموظف الدولي لإجراء من جانب رئيسه، ورأى أن هذا الإجراء غير قــائم علــى أساس سليم، فإن الوضع الطبيعي يقتضي أن يكون هناك جهاز محايد يستطيع توفير الحمايــة للموظف من التصرفات الإدارية التعسفية التي تنطوي على إساءة اســتعمال الإدارة الدوليــة لسلطتها. وقد عرفت الإدارات الدولية في مرحلتها الأولى هذا الإجراء، وذلك بتقرير حق

الموظف الدولي في الطعن أمام جهاز إداري أعلى وذلك على غرار ما هو معروف في القوانين الإدارية الوطنية([230]).

ومن الطبيعي في هذه المرحلة الأولى من مراحل تطور القانون الدولي الإداري أن يكون حق التظلم الرئاسي مقصوراً على القرارات التي تصدر من رئيس الإدارة الدولية ،أو الأمين العام للمنظمة الدولية. ولكن هذه الصورة من صور الطعن لم تكن محل ترحيب عام على أساس أنها لا تتوفر فيها الضمانات الكافية لحماية حقوق الموظف الدولي لأن الفصل في الطعن كان يتم أمام جهاز يشكل من ممثلي الدول الأعضاء في الجهاز الدولي وبذلك يكون طرفاً في النزاع باعتبار أن مصدر القرار موظف معين من قبل الجهة التي تفصل في قراراته ،وبذلك يكون جهة الطعن تجمع في نفس الوقت بين صفة القاضي ،والطرف ،وهذا يؤدى إلى اختفاء إحدى الصفات الأساسية في جهة الطعن وهي صفة الحياد.

وفضلاً عما سبق فإن جهة الطعن لم يكن لها اختصاص قضائي، بل يغلب عليه الطابع السياسي ،وبذلك تكون القرارات التي تصدرها ذات طابع سياسي يتأثر حتماً وبالضرورة بالاعتبارات السياسية، ويبعده كلية عن الأسس القانونية في قراراته ([231])

---

[230]) من قبيل ذلك الحق لموظفي اللجان الدولية للأنهار وغيرها من الصور الأولى للإدارات الدولية كانت تنشئ دائماً جهازاً إدارياً رئاسياً مهمته الفصل فى قرارات رئاسة الإدارة التي تكون مخالفة للقانون.

ومن ذلك أيضاً إن جمعية عصبة الأمم أصدرت في 17 ديسمبر 1920 قراراً قرت فيه إعطاء طائفة من موظفيها حق التظلم من قرارات الفصل أمام مجلس العصبة، كذلك قرر مكتب العمل الدولي حق التظلم للموظفين منه ضد قرارات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

[231])بحث منشور على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولى"، علي الرابط التالي:
http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767

ونظرا لعدم فاعلية هذا الأسلوب عن الطعن الرئاسي أمام أحد الأجهزة الرئاسية للإدارة الدولية عندما بدأت الإدارات الدولية تستخدم أعدادا كبيرة من الموظفين الدوليين وهي الظاهرة التي تجددت في الجهاز الإداري لعصبة الأمم. وقد أنتهي الأمر بتفضيل أسلوب آخر، وهو إنشاء أجهزة إدارية مختلطة مشكلة بحيث تضم ممثلين عن الإدارة الدولية وآخرين عن ممثلي الموظفين الدوليين أو جمعياتهم مهمتهما إبداء الصورة للسلطات الإدارية بخصوص القرارات التي تصدر عنها في شؤون الموظفين. وهذه الأجهزة الاستشارية التي تقدم وجهات نظرها قبل صدور القرار، يضاف إليها الآن من جانب الإدارات الدولية المعاصرة أجهزة إدارية مهمتها أن تصدر بناء على طلب الموظف الدولي برأيها من الناحية القانونية في القرارات الإدارية الدولية التي تمس الموظفين الدوليين وبذلك يوجد الآن نوعان من الضمانات الإدارية لحماية الموظفين الدوليين هما: الضامنات الإدارية السابقة على صدور القرار والضمانات الإدارية التالية ولصدور القرار الإداري[232]

الفرع الأول – الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري :-

الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري ومؤدى هذه الضمانات أن تبعد عرض القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الأعلى ،أو رئيس الإدارة المختصة قبل صدورها على أجهزه ،أو لجان استشارية معينه،وتشكل هذه الأجهزة ضمانات قوية ضد نفس الإدارة، سيما وأن العاملين في مختلف الإدارات والأجهزة الدولية يمثلون في تشكيلها. وتعتبر تلك الأجهزة بمثابة أجهزة مختلطة، لأنها تجمع بين ممثلين من الجهاز الدولي ،وآخرين من الموظفين الدوليين([233]).

---

[232]) سرحان ،عبد العزيز محمد ،المرجع السابق ،ص **214** وما بعدها .

[233]) بحث منشور على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي"

http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767

وقد درجت غالبية الأجهزة ،والإدارات الدولية على إنشاء تلك اللجان ،والأجهـزة المـذكورة، ومن أمثلة ذلك :-

أولا- هيئة الاستئناف المشتركة بالأمانة العامة للأمم المتحدة :-

إن الأمم المتحدة أنشأت لجنة استشارية مشتركة طبقا للمـادة 2/8 مـن النظـام القـانوني لموظفي الأمانة العامة م (2/108 من لائحة موظفي المنظمة)، وتقدم هذه اللجنة للأمين العام للمنظمة المشورة في جميع المسائل العامة المتعلقة بالموظفين وفي كل ما يتعلـق بتحـسين مستواهم الوظيفي. كما تقدم له كذلك المقترحات التي تراها مناسبة لتعديل لوائح المـوظفين ونظم توظيفهم([234]).

وهذه اللجنة تشكل كالتالي([235]) :-

-رئيس يختاره الأمين العام سنويا بعد استشارة لجنة شئون الموظفين .

-عضو أصلي ،وآخر احتياطي يعينه سنويا الأمين العام .

- عضو أصلي ،وآخر احتياطي ينتخب سنويا بواسطة موظفي الأمانة العامة .

-سكرتير أصلي ،وآخر احتياطي يعينه الأمين العام بناء علي ترشيح من مكتب المـستخدمين بالنسبة للأصلي ومن إدارة الوصاية والمعلومات من الأقاليم غير المتمتعـة بـالحكم الـذاتي بالنسبة للاحتياطي .

[234]) ندا، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص244-245.

[235]) بدوى ، حمادة محمد ،المرجع السابق ،ص111.

ثانيا –اللجنة الاستشارية المختلطة :–

كذلك فقد أنشأت لجان استشارية مماثلة في العديد من الإدارات الدولية الأخرى، مثل اللجنة الاستشارية المختلطة لموظفي منظمة الطيران المدني الدولية وفقا لحكم المادة التاسعة من النظام القانوني لموظفي هذه المنظمة. واللجنة المختلطة لموظفي الاتحاد الدولي للمواصلات التليفونية طبقا للمادة (50) من لائحة موظفي الاتحاد، ومع مراعاة أن الأمين العام لهاتين المنظمتين هو الذي يتولى رئاسة اللجنتين المذكورتين([236])، وتشكيل هذه اللجنة كالتالي :–

–تتكون هذه اللجنة من رئيس يعينه الأمين العام من بين الأسماء التي توجد في قائمة المرشحين لهذه الوظائف ،وهذه القائمة يقوم بأعدادها مجلس موظفي الأمم المتحدة .

–ثلاثة أعضاء أصليون وثلاثة آخرون احتياطيون يمثلون مجلس موظفي الأمم المتحدة .

–عضوان أصليان ،واثنان آخران يمثلون السكرتير العام .

وتختص هذه اللجنة بتقديم الآراء للسكرتير العام في جميع المسائل العامة للموظفين، وكل ما فيه خيرهم مثل الشروط العامة للتعيين وأحكام الأداء الوظيفي ،وبما يتصل بها من أمور مثل المرتبات وساعات العمل والأجازات ،والامتيازات ..الخ ([237])

ثالثا– اللجنة الاستشارية الخاصة بالأمانة العامة للأمم المتحدة .

---

[236]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص245

[237]) بدوى ، حمادة محمد ،المرجع السابق ،ص113

وتتشكل من رئيس يعينه السكرتير العام بناء على ترشيح من رئيس محكمة العـدل الدوليـة وعضوية أربعة أعضاء يعينهم السكرتير العام بالاتفاق مع مجلس الموظفين ،وسكرتير يعينه الأمين العام أيضا من بين موظفي مكتب الشئون القانونية، وتخـتص هـذه الهيئـة بتقـديم النصيحة للسكرتير العام في حالة فصل الموظفين بسبب سوء السلوك أو ظهور بيانات خلاف تلك التي قدمها الموظف عند تعيينه ([238])

الفرع الثاني- الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري :-

تعتبر الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري من أهم الضمانات للموظف سواء على المستوى الداخلي ،أو على المستوى الدولي ،فعن طريقها يستطيع الموظـف بمراجعـة الإدارة في القرار الصادر ضده.

فالقرار الإداري الدولي له معني واسع ([239])، ويمكن تعريفه(بأنه كل قرار تصدره هيئـة ،أو منظمة ،أو جهاز ،أو إدارة دولية في شأن من الشئون التي تمس حقوق ،ومصالح ،ومراكـز الموظفين العاملين لديها)،ويعتبر في حكم القرار الإداري الدولي في هذا الصدد "رفض الإدارة الدولية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقا لشروط عقد الاستخدام أو لنصوص لائحة التوظف ([240])

وعلى المستوى الدولي يحق للموظف الدولي بمقتضى الأحكام التي تـضمنتها كافـة لـوائح ،ونظم الموظفين الخاصة بغالبية الإدارات، والأجهزة الدولية المختلفة، أن يطعن فـي القـرار

---

[238]) فوزي ،صلاح الدين ،المرجع السابق، ص102

[239]) حيث يعتبر قرارا إداريا دوليا كذلك ،القرار الذي يصدره الجهاز الدولي في شأن من الشئون التـي تتعلـق بتنظـيم وتحديـد اختصاصاته ،وتتصل بممارسته لوظائفه وبسير وانتظام العمل بداخله

[240]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص 303-304

الصادر في حقه من رئيس الإدارة الدولية ، إذا ما رأى أن هذا القرار يشكل مخالفة لأحكام لائحة الموظفين، أو الشروط التي تضمنها عقد استخدامه في المنظمة. ويمثل هذا الطعن ضمانه من الضمانات التالية لصدور القرار الإداري.

ويتم عرض هذا الطعن على جهاز مشترك، يطلق عليه تسميات متعددة في كافة الإدارات الدولية([241]). ويصدر هذا الجهاز رأيه في الطعن المرفوع إليه، ويقدم تقرير بشأنه إلى الأمين العام الذي يصدر القرار الإداري النهائي([242])

ويثور التساؤل في هذا الصدد في حالة تعسف رئيس الإدارة الدولية في استعمال هذا الحق !

فعلى صعيد التطبيق العملي أثير هذا الوضع على مستوى جامعة الدول العربية بعد ما أصدر السيّد عمرو موسى بوصفه الأمين العام تعسفا في استعمال حقه المنوط به ,قراره بإحالة(ظبية خميس) إلى لجنة مساءلة, ثم إحالتها إلى لجنة تحقيق, بتهمة كتابة مقدمة لكتاب ،وأخرى بتهمة التعليق على كتاب, ورأت (ظبية خميس في)القرارين التباساً, وأثناء استجوابها قالت : إن هذا التحقيق ليس له أي سند قانوني أو موضوعي’، وأنها قدمت احتجاجا رسميا لمراجعها الوظيفية، ومن بينهم الأمين العام لجامعة الدول العربية، تتساءل فيه عن دوافع هذا التحقيق ، ألا أن الأمين العام أصدر قرارا بإزاحة السفيرة والوزيرة المفوضة (ظبية خميس)من منصبها كمديرة إدارة البعثات ومراكز الجامعة العربية بالخارج وإلحاقها بأرشيف إدارة الأفراد ،بعد أن فشلت لجنة التحقيق بإدانتها وظيفيا ،و صدر القرار أثناء

---

[241]) أطلق علي هذا الجهاز مسميات متعددة في مختلف الإدارات والأجهزة الدولية :مثل اللجنة المشتركة لمكتب العمل الدولي ،ولجنة الطعن لمجلس أوروبا ،ولجنة الاستئنافيه لاتحاد المواصلات التليفونية الدولية ،واللجنة المختلطة الاستئنافية لمنظمة الطيران المدني الدولية

[242]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص252–253

بداية الإجازة الاعتيادية لصاحبة الشأن ،ولم يتم تسليمه لها وهو يعتبر إضراراً بمصلحة الموظف، وانتقاصاً منه بحسب بنود النظام الأساسي بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية([243])

المبحث الثاني–الضمانات القضائية للموظف الدولي:–

لم يحفل النظام القانوني للمنظمات الدولية قبل الحرب العالمية الثانية باهتمام خاص ،فقد كان القانون الدولي قبل هذه الحقبه من الزمن يعني بالأساس في تنظيم العلاقات بين الدول ،وبعد إنشاء الأمم المتحدة غدت فكرة النظام القانوني الداخلي للمنظمات الدولية تحظى بقبول واسع لدى جمهرة الفقهاء وفي أحكام القضاء الدولي ،وأصبح شائعاً القول بأن لكل منظمة دولية ثلة من القواعد القانونية التي تحكم حياتها ،وتسير شؤونها الداخلية ، فالمنظمات الدولية تتبنى قرارات وتقر لوائح ،أو تعليمات داخلية تنظم الوظيفة الإدارية داخلها ،وهناك الأحكام المنصوص عليها في المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية التي تكون ملزمة للدول الأعضاء ،ولأجهزة المنظمة ولمستخدميها وموظفيها([244])

حيث إن العصر الحالي هو بالفعل عصر التنظيمات والتجمعات الدولية فإنه قد نما مع هذه التنظيمات قانونها الإداري، والأمر بالنسبة لهذا القانون الإداري يحتاج كما هو الحال بالنسبة لأي نظام قانوني إلى سلطة مختصة يكون من واجباتها الفصل في المنازعات الإدارية التي قد تنشب بين المنظمة وبين موظفيها، أو بين المنظمة ،وبين من يصيبه ضرر بسبب ممارساتها

[243]) للنظر في وقائع القضية تفصليا علي الرابط التالي :
http://dhabiya.maktoobblog.com/1595843/%D9%85

[244]) الموسى ،محمد خليل ،المرجع السابق ، ص 229

أو نشاطاتها المختلفة من أجل رعاية الحقوق المشروعة، و هذا الجهاز القضائي يعتبر الشكل الحمائي الفعال للموظف الدولي ،وخاصة ،وأنه مشكل من قضاه مستقلون في الرأي، ويتمتعون بالنزاهة ،ويملك هذا الجهاز القدرة القانونية على إصدار أحكام ملزمة، وواجبة النفاذ احتراما للمشروعية، وتطبيقاً لقواعد العدل، ومبادئ الإنصاف، ولا شك أن وجود مثل هذا الجهاز الحمائي يعتبر الوسيلة الفعالة لضمان حقوق موظفي المنظمة الدولية ضد ما قد يصيبهم من أضرار بسبب القرارات غير المشروعة ،أو غير العادلة التي قد تصدر عن أجهزة المنظمة، وإلى هذا المعنى كانت قد ذهبت محكمة العدل الدولية في رأيها الإستشاري المتعلق بأثر أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة كان أمراً ضرورياً لتأمين موظفي المنظمة ضد ما قد يصيبهم بسبب القرارات غير المشروعة التي تصدر قبلهم، وبالتالي فإنه ينبغي توفير حماية قضائية لهؤلاء الموظفين كي يشعروا بالثقة والإستقرار والطمأنينة، وهذا يعود بالفائدة على الموظفين ويحقق أهداف ،ومصالح المنظمة([245])

والضمانات القضائية هي في الأصل مقررة للموظف على المستوى الوطني ضد تعسف الإدارة ، وانتقلت منه إلى المستوى الدولي لحماية العاملين في المنظمات الدولية ([246])، وبالنظر للطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية، وهى طبيعة تتصل اتصالا وثيقاً بالأسلوب الإداري الخاص الذي تنتهجه المنظمة الدولية في علاقتها بموظفيها، إنما تجعل القضاء الوطني غير مؤهل في حسم المنازعات التي تثور بينها، وبين العاملين لديها وبعبارة أخرى

---

[245]) فوزي ،صلاح الدين ، المرجع السابق، ص112

[246]) بحث منشور علي موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولى"

http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767

فإن المحاكم الوطنية كثيراً ما تعزف عن تطبيق القانون الداخلي للمنظمات الدولية (القانون الدولي الإداري) ([247])

وقد نشا القانون الدولي الإداري نتيجة الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية، والذي يضم الضمانات الضرورية للموظفين الدوليين، خاصة الضمانات القضائية التي نحن بصددها ،والسبب في انحسار اختصاص المحاكم الوطنية في هذا الصدد، لا يرجع إلى الحصانة التي تتمتع بها المنظمات الدولية، التي تحول دون مقاضاة موظفيها لها أمام المحاكم، وإنما يتعلق الأمر في هذه الحالة بانعدام الاختصاص كلية، وعدم قبوله بصفة مطلقة([248])

ووجود المحاكم الإدارية الدولية لتلك المنظمات ضروري لتكملة النقص الموجود في القانون العام للوظيفة الدولية ،من خلال ما ترسيه مبادئ عامة عبر سوابقها القضائية التي تتبلور بتصديها لما يعرض عليها من منازعات، وكذلك إنشاء جهاز للقضاء الإداري الدولي ليس فقط مجرد ضمان للموظفين الدوليين ،وإنما يعد ضرورياً لحسن الأداء داخل المنظمة، وكذلك لمصلحة جماعة الدول المكونة للمنظمة، وأيضاً لأن انتظام الحياة الإدارية يضمن للرؤساء الإداريين في المنظمة الوسائل اللازمة لإتمام مهامهم الكبيرة. وأخيراً لأن الحق في التظلم واللجوء إلى القضاء يعد من الملامح الأساسية لحقوق الإنسان([249])

ومن هنا حرصت الكثير من المنظمات الدولية على إنشاء محاكم إدارية أناطت بها الفصل في المنازعات المتعلقة بالوظيفة العامة الدولية .

---

[247]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص267

[248]) سرحان ،عبد العزيز محمد ،المرجع السابق ،ص 167

[249]) بدوى ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص211، 212.

وتقول الضمانات التي يقوم عليها الجهاز القضائي للمنظمة بأنه يجب أن يتصف أعضاء هـذا الجهاز القضائي المقترح بصفات القضاة، وتتوافر لهم الحياديـه، والاسـتقلال فـي الـرأي ،ويتمتعون بالنزاهة ،والسمعة الطيبة كي يتيسر لهم إحكـام الرقابـة علـى أعمـال الإدارة وقراراتها الإدارية التي تمس المراكز ،والأوضاع القانونية للموظفين الدوليين

وهذا يستتبع بطبيعة الحال ،أن يملك هذا الجهاز إصدار قرارات ،وأحكام نافذة ،وملزمـة فـي شأن المنازعات ،والتصرفات التي تنطوي على إساءة الإدارة الدولية لاستعمال سلطتها قبـل الموظفين الدوليين ([250])

ولقد أشارت محكمة العدل الدولية في فتواها الصادرة في 13 تموز /يوليه 1954 إلى أهمية دور المحاكم الإدارية في هذا الخصوص ،وجاء ذلك في رأيها الاستشاري الخاص بأثر الأحكام بالتعويض الصادر عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة([251])، حيث أنها المحت بأن المحكمـة الإدارية العليا قد أنشئت بوصفها هيئة مستقلة ،وقضائية تنطق بأحكام نهائية لا طعن فيها في حدود مجال وظائفها المحدود ،ومن جهة أخرى إن إنشاء هذه المحكمة كان أمـرا ضـروريا لتأمين موظفي المنظمة ،ويقتضي علينا أن نتعرض للتطور الذي أصاب المحاكم الإداريـة للمنظمات الدولية .

---

[250]) نداء، جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص268

[251]) الأمم المتحدة ، موجز الأحكام و،الفتاوى ،والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية فـي الفتـرة مـا بـين 1948- 1991 ،المرجع السابق ، ص 39 وما بعدها

المطلب الأول – المحكمة الإدرايه لعصبة الأمم:

أولا – تأسيس المحكمة .

أناطت عصبة الأمم باللجنة الدائمة التابعة لها في عام 1952 مهمة وضع مـشروع ميثـاق (دستور) لمحكمة إدارية تابعة للعصبة، حيث تمكنت هذه اللجنة من إعداد هذا المشروع فـي أبريل سنة 1927 وكانت النية قد اتجهت في البداية إلى وضع دستور المحكمة الإدارية لعصبة الأمم على سبيل التجربة لمدة ثلاث سنوات، ويترك للجمعية العامة للعصبة إعادة النظر فيـه عند انتهاء هذه المدة في عام 1931، وذلك في ضوء الظروف ،والتجارب المتحصلة. غير أنه بحلول هذا الموعد، فقد استقر الرأي على اعتماد هذا الدستور بحالتـه، وبـدون أي تعـديل. وبذلك يكون قد تأكد بصفة دائمة في عام 1931، قيام أول محكمة إدارية دولية([252])

ثانيا – اختصاصات المحكمة .

وقد منحت المحكمة اختصاصا بنظر المنازعات التي تنطوي على مخالفة لـشروط اسـتخدام الموظفين الدوليين في كل من سكرتارية عصبة الأمم ،وصندوق المعاشات، والمكتب الـدولي للعمل (السكرتارية الدائمة للمنظمة الدولية للعمل)، وكذلك المنازعات التـي تـشكل مخالفـة لنصوص اللوائح التي تطبق على هؤلاء الموظفين. وقد مارست المحكمة، التي وصفت بأنهـا هيئة قضائية، اختصاصا تحكيمنا ــ كذلك الذي تباشره محاكم التحكيم. وذلك بالنسبة لموظفي

---

[252]) بحث منشور على موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولي"
http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767

المعهد الدولي للتعاون الثقافي، ومكتب نوزن الدولي للاجئـــين، والمعهـــد الـــدولي للـــسينما التعليمية([253]).

ثالثاً – تشكيل وأحكام المحكمة .

وتتكون المحكمة الإدارية لعصبة الأمم من ثلاثة قضاة أصليين وثلاثة آخرين احتياطيين، يتم تعيينهم بواسطة مجلس العصبة، وينتمي كل منهم إلى جنسية مختلفة ،ويعين القضاة الأصليين والمناوبين لمدة ثلاث سنوات. وعند الفصل في المنازعات، تشكل المحكمة من ثلاثة قـــضاه، ويكون أحداهم على الأقل قاضياً أصلياً. وتصدر الأحكام بأغلبية الأصوات، وهـــى نهائيـــة ولا تقبل الطعن.

المطلب الثاني- المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة:

تتلقي المحاكم الإدارية القائمة في إطار منظومة الأمم المتحدة اختصاصها من المنظمة الدولية المنشئة لها ،أو من منظمات دولية أخرى أناطت بها مهمة الفصل فـــي النزاعـــات المتعلقـــة بالوظيفة الإدارية داخلها ،وتتسم الصكوك الدولية المنشئة لها بأنهـــا "صـــكوك ذات طبيعـــة تشريعية "بالنسبة للمنظمات الدولية التي تبنتها وتأخذ هذه الصكوك شكل أنظمة داخلية تتعلق بتشكيل المحكمة، واختصاصها ،وإجراءاتها ([254])

[253]) نداء، جمال طه إسماعيل ، الموظف الدولي ،المرجع السابق ،ص270-271

[254]) الموسى ،محمد خليل ،المرجع السابق ، ص233

أولا- نشأة المحكمة :-

بقيام منظمة الأمم المتحدة ظهرت الضرورة الملحة نحو إقامة محكمة إدارية تابعة للمنظمة، ولذلك أوصت اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة بضرورة إنشاء محكمة إدارية للمنظمة الدولية بوصف كونها ضمانة لموظفي المنظمة، نظراً لازدياد عدد الموظفين الدوليين بالمنظمة، وهؤلاء الموظفون لا يملكون حق اللجوء إلى القضاء الوطني للدول التي تعمل المنظمة ،أو أحد فروعها على إقليمها ،أو قضاء الدول التي ينتمي إليها هؤلاء الموظفين بجنسياتهم لعدم اختصاص هذه المحاكم بنظر تلك الدعاوي، وبالتالي فقد أصبح ضرورياً وضع نظام يكفل الحفاظ على حقوق هؤلاء الموظفين وييسر لهم سبل الالتجاء إليه للدفاع عن حقوقهم، هو إنشاء محكمة إدارية للمنظمة ،ومن أجل هذا عهدت الجمعية العامة للأمم المتحدة لتقديمه إلى الجمعية العامة لإقراره في أول اجتماع لها، ولكن أرجئ عرض المشروع على الجمعية العامة في حينه، بسبب تباين مواقف بعض الدول الأعضاء من إنشاء المحكمة، واستمرت المناقشات حوالي ثلاث سنوات أسفرت عن إجراء عدة تعديلات في المشروع السابق إعداده، ثم أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها رقم 351 بتاريخ 24 نوفمبر 1949 بإنشاء المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة واعتماد النظام الأساسي للمحكمة([255]).

ثانيا – تشكيل المحكمة:

تتكون المحكمة من سبعة قضاة من جنسيات مختلفة، ويقوم ثلاثة منهم فقط بالفصل في كل دعوى تعرض على المحكمة بحيث إذا شكلت الدائرة التي تنظر الدعوى من أكثر من ثلاثة

[255]) بدوى ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص 212

قضاة فلا يكون للعدد الزائد حق التصويت، ويصدر الحكم في جميع الأحوال من ثلاث أعضاء فقط، وتقوم الجمعية العامة بتعيين أعضاء المحكمة لمدة ثلاثة سنوات ،ويجوز إعادة تجديد هذه المدة([256])

ونصت المادة الخامسة من النظام الأساسي للمحكمة على أن ينتمي كل عضو من أعضاء المحكمة السبعة إلي جنسية مختلفة ،وهو ما يعتبر ترديدا لما سبقتها من محاكم دولية ([257])

ويثور التساؤل في هذا الصدد هل أعضاء المحكمة الإدارية العليا بالأمم المتحدة التي تختارهم هيئة سياسية (وهي الممثلة في الجمعية العامة للأمم المتحدة) تؤدي للمساس بحيادية واستقلال نظام التقاضي في المنظمة ؟

إن كان أمر تعيين هؤلاء القضاة رهن الجمعية العامة للأمم المتحدة إلا أنهم يصبحون بمجرد تعيينهم، مستقلين تماما عن المنظمة ،ولا تملك الجمعية العامة عزل أي عضو منهم أثناء مدة عضويته إلا إذا انعقد إجماع باقي الأعضاء على أن هذا العضو قد أصبح غير أهل لشغل هذه الوظيفة وغير صالح للاستمرار فيها ،ومن ثم يكون الأمر في ذلك متروكا للقضاة أنفسهم ،وبدون تدخل من أي جهة أخرى ([258])

ويثور تساؤل آخر في هذا الصدد هل أعضاء المحكمة الإدارية العليا بالأمم المتحدة يعتبرون موظفين دوليين ؟

---

[256]) نداء جمال طه إسماعيل ، المرجع السابق، ص301

[257]) بدوى ، حمادة محمد ،المرجع السابق ، ص223

[258]) نداء جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص302

على الرغم من أن القضاة ،وأعضاء المحاكم الإدارية الدولية يتم اختيارهم طبقـــاً لإجــراءات تستهدف إنشاء أحد أجهزة المنظمة ،ومباشرتها لمهامها إلا أنهم ليـــسوا (بعـــاملين دوليـــين)ويتمتع هؤلاء باستقلالية تامة كما هو الحال في القوانين الداخلية التي تكفل للسلطة القضائية استقلالها ([259])

ومن ثم يعتبر أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ليسوا بموظفين دوليين ذلك لأنه يجــوز لهؤلاء القضاة في غير أدوار انعقاد المحكمة الاحتفاظ بوظائفهم في الدول التي ينتمون إليهـــا ومباشرتها، ويرجع ذلك إلى الطابع غير الدائم لعمل المحكمة، والذي يتسم أيضاً بقصر وقـــت الجلسات وقلة عدد المنازعات المعروضة أمامها مما لا يبرر مـــنعهم مـــن امتهـــان أعمـــال أخرى([260]).

ثالثا –الطوائف الخاضعة أمام المحكمة:–

إن طوائف الموظفين الدوليين دون غيرهم من المستخدمين الدوليين هم أصحاب الحـــق فـــي المثول أمام المحاكم الإدارية ،أما الخبراء المؤقتون ،والمستشارون ،وغيرهم مـــن طوائـــف المستخدمين الدوليين ،فيمكنهم اللجوء إلي التحكيم ،أو إلى المحاكم الداخلية للحـــصول علـــى تعويض جراء تضررهم من التصرفات الإدارية للمنظمات الدولية الذين يعملـــون لمـــصلحتها

[259]) وعادة فإن هؤلاء يتم تعيينهم بإجراءات معينة ، وعلى سبيل المثال فأن قضاه محكمة العدل الدولية يتم اختيـــارهم بالانتخـــاب على مستويين **double scrutiny** أحدهما في مجلس الأمن والآخر في الجمعية العامة طبقاً للمادة العاشرة من نظامها الاساسى كما تنص النظم الأساسية لجهات القضاء الادارى الدولي على ضرورة اختيار أعضائها من خارج موظفي المنظمة (م3)من النظـــام الاساسى للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لمنظمة العمل الدولية ، وكذلك المادة (4) من النظام الاساســـى للمحكمـــة الإداريـــة للبنـــك الدولي للتشييد والتنمية.

[260]) بدوي ، حمادة محمد ،المرجع السابق، ص 225.

ويشترط في هذه الحالة تنازل المنظمة الدولية عن حصانتها القضائية في مواجهة المحاكم الداخلية .

ولا يقتصر الحق في المثول أمام المحاكم الإدارية على الموظفين العاملين في الأجهزة الرئيسية للمنظمات الدولية ، فالمحكمة الإدارية للأمم المتحدة تختص أيضا بالنظر في النزاعات الناشئة بين موظفي الأجهزة الفرعية ،وبين المنظمة ،فموظفو المفوضية السامية للاجئين والأنروا ،واليونيسيف –على سبيل المثال – مشمولون بطوائف الموظفين الخاضعين للاختصاص الشخصي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ([261])

ويلاحظ أن النظام الأساسي للمحكمة يتطلب أن يستنفد الموظف وسائل التسوية غير القضائية المتاحة قبل أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة ،وذلك بأن يعرض النزاع أولا على لجنة الإستئناف (الطعن) المشتركة، وبحيث لا تكون دعواه مقبولة إلا إذا كان قد سبق له اللجوء إلى هذه اللجنة ،أما إذا كان الموظف قد استنفد هذا الإجراء، ثم تبين له أن قرار اللجنة ليس في صالحة أو أن الإدارة قد امتنعت عن تنفيذ واعتماد توصية اللجنة الصادرة لصالحة –فهنا يحق له أن يرفع ادعاءه إلى المحكمة ،وهذا كله ما لم يكن قد تم الاتفاق بين الأمين العام وصاحب الشأن على طرح النزاع الذي ثار بينهما على المحكمة مباشرة ،ولا يحدث ذلك إلا نادراً ([262])

---

[261]) الموسى ،محمد خليل ،المرجع السابق ، ص236

[262]) نص المادة السابعة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة

رابعا – أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والطعن فيها .

الأحكام التي تصدرها المحكمة في هذا الخصوص أحكام نهائية ،غير قابلة للطعن ،ولها صفة الإلزام ،وقوة الشيء المحكوم به في مواجهة المنظمة الدولية التي يتبعها الموظف الدولي وبالتالي فلا تستطيع المنظمة التحلل من تنفيذها ([263])

وحتى تكون أحكام المحاكم الإدارية نافذة، وصحيحة ،يجب أن يتوافر لها مجموعة من الشروط أهمها التسبيب ،فمعظم الأنظمة الأساسية لهذه المحاكم تقضي بضرورة تسبيب أحكامها(م 3/10 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة)،وحتى يخلو النظام الأساسي لإحداها من النص على هذا الشرط صراحة ،فإنة يكون مطلوبا ضمنا لان المستقر في النظم القانونية جميعها هو وجوب تسبيب الأحكام القضائية([264])

غير أن هذا لا يمنع من أن تقوم المحكمة بتفسير أحكامها السابقة ،أو أن تصحح ما يكون قد شابها من أخطاء مادية بناء على طلب ذوي الشأن ([265])

وجد الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية صدى في تعديل عام 1997 الخاص بالنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ،فقد غدا النص المعدل للمادة 4/13 يتضمن حكماً

---

[263] وهو ما أقرته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 13 يوليو سنة 1954 عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، وهي الفتوى الصادرة في 13 تموز / يوليو 1954

انظر تفصيليا :– الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوي والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في الفترة ما بين 1948– 1991 ،المرجع السابق ، ص 39 وما بعدها

[264]) الموسى ،محمد خليل ،المرجع السابق ، ص246

[265]) ويستند حق المحكمة في ذلك أما إلي نص صريح في نظامها الأساسي ،أو في حالة غياب النص إلي المباديء العامة للقانون ،إذ من المقرر وفقا لهذه المباديء أن تقوم المحكمة بتصحيح ما يقع في حكمها من أخطاء مادية بحته ،كتابية أو حسابية ،ويكون ذلك أما بقرار تصدره من تلقاء نفسها أو بناء علي طلب احد الخصوم ،كما انه يجوز كذلك للخصوم أن يطلبوا إلي المحكمة التي أصدرت الحكم تفسير ما وقع في منطوقة من غموض أو أبهام

مفاده أن الاتفاقيات المعقودة بين الأمم المتحدة ،ومنظمات دولية ،أو كيانات أخرى تشاطرها النظام ذاته الخاص بشروط الخدمة ،والخاضعة كذلك لولاية المحكمة ،يجب أن تتضمن التزام هذه المنظمات ،أو الكيانات بأداء التعويض المقرر من قبل المحكمة لصالح أحد الموظفين العاملين فيها ([266])

-الطعن في أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

وعلى الرغم من نهائية الأحكام التي تصدرها المحكمة فإنه يمكن في بعض الأحوال الطعن في تلك الأحكام ،ويكون ذلك إما بطريق التماس إعادة النظر في حالة ما إذا اكتشفت المحكمة وقائع جديدة لم تكن مطروحة عليها عند إصدار حكمها ،أو إلى غير ذلك من الأسباب الأخرى المقررة التي تسوغ طلب إعادة النظر ([267])

ومن ناحية أخرى فإن الطعن على أحكام المحكمة قد يتم عن طريق طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية بشأن المسألة التي صدر بصددها حكم المحكمة الإدارية ،وهذا هو ما أشار إليه صراحة النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ،حيث أجاز للأمين العام للمنظمة ،ولأي دولة عضوا ،أو للموظف صاحب الشأن ،أو لورثته ،طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية في حالة ما إذا كان ثمة اعتراض على حكم المحكمة لعيوب ،أو أخطاء معينة ثابتة ،ويتم ذلك بعد موافقة اللجنة المختصة بإعادة النظر في أحكام المحكمة التي أشار إليها النظام الأساسي ،والتي تعد موافقتها بمثابة إقرار باستئناف حكم المحكمة الإدارية أمام

---

[266]) حيث انتهت المحكمة إلى أن لحكم المحكمة الإدارية ،الذي يكون نهائيا وغير قابل للطعن ،قوة ملزمة لمنظمة الأمم المتحدة بصفتها الشخصية القانونية المسؤولة عن المراعاة الواجبة لعقود الخدمة ،والي إن دفع التعويض المحكوم به يكون ملزما للأمم المتحدة... الموسى ،محمد خليل ،المرجع السابق ، ص245

[267]) من بين هذه الأسباب أن يكون طالب الالتماس قد حصل بعد صدور الحكم علي أوراق قاطعة في الدعوى كان خصمه قد حال دون تقديمها .... نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص306.

محكمة العدل الدولية ،وهذا يعني أن الآراء الاستشارية لمحكمة العدل الدولية ،تعد وسيلة استئناف لأحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ([268])

بالإضافة إلى تخويل هذا الإختصاص بمقتضي النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ،فإن هذا الاختصاص أيضا مقرر بموجب المادة 96 من ميثاق الأمم المتحدة نفسه ([269])

ويعتبر الرأي الاستشاري الذي صدر عن محكمة العدل الدولية في هذا الصدد بتاريخ 20 يوليه 1982 أول تطبيق لنص المادة (11) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة يتم طلبه بناء على مبادرة ،أو تدخل من إحدى الدول الأعضاء إلي لجنة طلبات إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ([270])

تجدر الإشارة إلى أن المادة 12 من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أجازت ، أن تطعن في صحة الأحكام التي تصدرها المحكمة ،وذلك بأتباع السبيل الذي حددته، ومبناه طلب رأي استشاري من محكمة العدل الدولية تكون له صفة الإلزام ،وقوة الحكم الواجب النفاذ ([271])

---

[268])انظر النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة نص المادة 1/11

[269]) حيث ينص ميثاق الأمم المتحدة في المادة (96) على :-

(أ) لأي من الجمعية العامة أو مجلس الأمن أن يطلب إلى محكمة العدل الدولية إفتاءه في أية مسألة قانونية.

(ب) ولسائر فروع الهيئة والوكالات المتخصصة المرتبطة بها، ممن يجوز أن تأذن لها الجمعية العامة بذلك في أي وقت، أن تطلب أيضاً من المحكمة إفتاءها فيما يعرض لها من المسائل القانونية الداخلة في نطاق أعمالها.

[270]) انظر الحكم بصورة تفصيلية :- الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوى والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية في الفترة ما بين 1948- 1991 ، المرجع السابق ، ص 157

[271]) ورد النص في المادة الثانية عشرة من النظام الأساسي للمحكمة المذكورة على الآتي :-

- في الحالة التي ينازع فيها المجلس التنفيذي لأية منظمة دولية -تكون قد قامت بالتصريح المنصوص علية في المادة 5/110 من النظام الأساسي للمحكمة في القرار الذي تصدره هذه المحكمة مؤكدة اختصاصها، أو في الحالة التي يري فيها هذا المجلس أن قرار المحكمة مشوب بعيب جوهري في إجراءاته ،فأن مسألة صحة قرار المحكمة تعرض من جانب هذا المجلس ،على محكمة العدل الدولية لطلب رأي استشاري

إلا أن جانباً من الفقه يرى أن محكمة العدل الدولية، وإن كانت تملك مراجعة الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في بعض الحالات إلا أن المحكمة لا تعتبر هي جهة الطعن الحقيقية لإجراء مثل هذه المراجعة ،إذ لا تتحقق عند إعادة نظر النزاع أمامها المساواة بين أطراف هذا النزاع وهي التي تستوجبها كافة النظم القضائية المختلفة([272])

المطلب الثالث–نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة :–

في عام **2007** قررت الجمعية العامة استحداث نظام جديـد لمعالجـة المنازعـات الداخليـة ،والمسائل التأديبية في الأمم المتحدة، وجاء ذلك نتيجة مناقشات مكثفة بشأن مـسألة إقامـة العدل، وكان بمثابة اعتراف قاطع من الإدارة ،والموظفين على السواء بأن النظام القائم لم يعد يلبي احتياجات المنظمة.

وقد تصرفت الجمعية العامة بناء على اقتراح من الأمين العام. واستند هـذا الاقتـراح إلـى توصيات فريق للخبراء الخارجيين، "الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل في الأمـم المتحدة"، وإلى مشاورات مع الموظفين من خلال لجنة التنـسيق بـين المـوظفين ،والإدارة. وتمثل الهدف في إقامة نظام يكون مستقلا وعلى كفاءة مهنية ،وسريعا، وشفافا، ولا مركزيا، يركز بقدر أكبر على حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية قبل اللجوء إلى الدعاوي الرسمية.

---

[272]) الغنيمي ،محمد طلعت ، المرجع السابق ، ص361

وبدأ النظام الجديد لإقامة العدل عمله في 1 تموز/يوليـــه 2009 ([273])ويقـــوم هـــذا النظـــام المستحدث على إنشاء محكمتين وهما :-

الفرع الاول – محكمة الأمم المتحدة للمنازعات :-

أولا- نشأة المحكمة :-

أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات التي بدأت عملها فـــي (1 تموز/يوليه 2009) ،وهي المحكمة الابتدائية في النظام الجديد لإقامـــة العـــدل، وتنظـــر محكمة المنازعات وتبت في القضايا التي يرفعها موظفون حاليون ،أو سابقون، أو التي تُرفع بالنيابة عنهم، للطعن في قرارات إدارية يُدّعى عدم امتثالها لشروط تعيينهم ،أو عقود عملهم. والمحكمة تجري الجلسات، وتصدر القرارات، وتقضي بأحكام ملزمـــة، وللمـــوظفين ،والإدارة على السواء الحق في استئناف الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات أمام محكمـــة الأمـــم المتحدة للإستئناف.

وفي تدبير انتقالي من النظام السابق، تنظر محكمة المنازعات أيضا في القضايا المحالة مـــن الهيئات السابقة المتمثلة في مجالس الطعـــون المـــشتركة ،واللجـــان التأديبيـــة المـــشتركة ،والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وتصدر أحكاما بشأن تلك القضايا.([274])

[273])انظر الرابط الالكتروني :- http://www.un.org/ar/oaj/unjs/

[274]) http://www.un.org/ar/oaj/dispute/

ثانيا – تنظيم و تشكيل المحكمة:- ([275])

تتخذ محكمة الأمم المتحدة للمنازعات مقارا لها في جنيف، ونيروبـــي، ونيويـــورك، ولكـــن بإمكانها أيضا أن تقرر عقد جلسات في مراكز عمل أخرى. وهي تعمل كل الوقت وتتألف مـــن خمسة قضاة محترفين دائمين، ثلاثة منهم متفرغون واثنان يعملان لنصف الوقت، حيث يعمل قاض متفرغ في كل من جنيف ونيروبي ونيويورك على التوالي. وفي تدبير مؤقـــت، قـــررت الجمعية العامة كذلك تعيين ثلاثة قضاة مخصصين، أو مؤقتين، من أجل تعزيز قدرة محكمـــة المنازعات على الفصل في القضايا المحالة من النظام السابق لإقامة العدل. ويتمتـــع القـــضاة المخصصون الثلاثة بجميع الصلاحيات الممنوحة للقضاة الدائمين، ويضطلعون بمهامهم فـــي جنيف ،ونيروبي، ونيويورك، على التوالي.

وكل القضاة من مواطني دول مختلفة من أعضاء الأمم المتحدة. ويجب أن يكون القضاة ذوي "خلق رفيع" ولديهم "عشر سنوات على الأقل من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري". وتعين الجمعية العامة القضاة من قائمة مرشحين يضعها مجلس العدل الداخلي (الذي يتـــألف من ممثلين عن الموظفين ،والإدارة إلى جانب حقوقيين بارزين)، وذلك لفترة سبع سنوات غير قابلة للتجديد،وكتدبير انتقالي يعمل لمدة ثلاث سنوات اثنان من القضاة المعينين في البدايـــة، قاض متفرغ ،وآخر يعمل لنصف الوقت، ويجوز إعادة تعيينهما في محكمة المنازعات لفتـــرة إضافية مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد. ولا يحق للقضاة التعيين في أي منصب داخـــل

---

[275]) http://www.un.org/ar/oaj/dispute/organization.shtml

الأمم المتحدة قبل مرور خمس سنوات على انتهاء فترة تعيين كل منهم، إلا في منصب قضائي آخر. وتنتخب محكمة المنازعات رئيساً من القضاة المتفرغين([276])

ثالثا- اختصاصات المحكمة ([277])

-إن سلطة محكمة المنازعات تقتصر على الفصل في "القرار الإداري" الذي يُعتقد أنه لا يمتثل لشروط تعيين الموظف، أو شروط خدمته، إلا إذا كان الموظف يسعى إلى إنفاذ اتفاق وساطة، ورغم عدم وجود تعريف رسمي لـ "القرارات الإدارية" فإنها تقتصر على القرارات التي تتخذها الأمم المتحدة، سواء كانت الأمانة العامة، بما يشمل البعثات الميدانية للأمم المتحدة، أو صندوق ،أو برنامج أو وكالة متخصصة، للأمم المتحدة، أو مؤسسة أخرى تقبل الولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وليس لمحكمة المنازعات إلا تناول القرارات التي تؤثر على حالة الخدمة فقط، مثل عدم الترقية، أو عدم الاختيار، أو استحقاقات الوظيفة، أو عدم التجديد، أو المزايا ،والاستحقاقات، أو الفصل وغيره من التدابير التأديبية، أو أي مسائل أخرى تتعلق بالخدمة([278])

– طبقا للمادة 2 من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد ،على النحو المنصوص عليه في

---

[276])ففي حزيران/يونيه **2009**، انتخبت المحكمة القاضي فينود بوليل (موريشيوس) رئيسا لسنة واحدة قابلة للتجديد. وفي **2** تموز/يوليه **2010**، انتخبت المحكمة السيد توماس ليكر (ألمانيا) رئيسا لسنة واحدة.
http://www.un.org/ar/oaj/dispute/organization.shtml

[277]) انظر تفصيليا في النظام الأساسي للمحكمة علي الرابط التالي
http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/485/95/PDF/N0848595.pdf#page=10

[278]) **http://www.un.org/ar/oaj/dispute/decisions.shtml**

الفقرة (1 من المادة 3) من هذا النظام الأساسي ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين الإداريين للأمم المتحدة ([279]):-

أ- للطعن في قرار إداري يدعي انه لا يمتثل لشروط التعيين ،أو عقد العمل ،ويشمل تعبيراً "عقد "و"شروط التعيين "جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها ،وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة السارية وقت حدوث ما يدعي أنه عدم امتثال.

ب- للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً .

ج- للإلزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة ،عملا بالفقرة (2 من المادة 8) من هذا النظام الأساسي .

-كما تختص محكمة المنازعات بالنظر، والبت في الدعوى المرفوعة من فرد يلتمس من محكمة المنازعات أن تعلق بانتظار صدور تقييم إداري ،تنفيذ قرار إداري مطعون فيه يكون موضوعا لتقييم إداري جائر (تعسفي)،عندما يبدو القرار غير قانوني في ظاهره في حالات الضرورة الملحة بوجه خاص ،وعندما يترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه ،ويكون محكمة المنازعات بشأن هذه الدعوى غير قابل للاستئناف .

- طبقا للمادة(8)من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات تقبل الدعوى :

أ- إذا كانت محكمة المنازعات مختصة بالنظر في الدعوى والبت فيها ،عملاً بالمادة 2 من النظام الأساسي

---

[279]) المرجع السابق.

ب- إذا كان يحق للمدعي رفع الدعوى ..

ج-إذا كان المدعي قد سبق له تقديم القرار الإداري المطعون فيه كي يتم تقييمه إدارياً ،حيثما تطلب الأمر ذلك .

الفرع الثاني -محكمة الأمم المتحدة للاستئناف :-([280])

اولا- تشكيل ،وتنظيم المحكمة .

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (محكمة الاستئناف) هيئة قضائية استئنافية أنشأتها الجمعية العامة للنظر في طلبات الاستئناف المقدمة بشأن الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتتولى المحكمة أيضاً النظر ،والحكم في الطعون المقدمة في القرارات التي تتخذها اللجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، والقرارات التي تتخذها الوكالات والكيانات التي قبلت بالولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف .

وتتكون محكمة الاستئناف من سبعة قضاة ينظرون في طلبات الطعن عادة في فرق مكونة من ثلاثة أعضاء. والأحكام التي يصدرونها نهائية قطعية، وملزمة للأطراف.

ويقع مقر محكمة الاستئناف في نيويورك. وتعقد جلساتها في نيويورك ،أو جنيف، أو نيروبي حسبما يقتضيه عبء القضايا. وقد عقدت المحكمة جلستها الأولى في جنيف في عامها الأول ، ويدير الرئيس أعمال المحكمة والأقلام وفقا للنظام الأساسي.

[280]) /http://www.un.org/ar/oaj/appeals

ثانيا –الولاية القضائية لمحكمة الاستئناف(الاختصاصات) ([281])

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف مختصة بالنظر والحكم في الطعون المقدمة في الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وفي القرارات التي تتخذها اللجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، والقرارات التي يتخذها رؤساء الوكالات ،والكيانات التي قبلت بالولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، التي تشمل حاليا منظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، والسلطة الدولية لقاع البحار.

ويجوز لمحكمة الاستئناف، استنادا إلى عدد محدود من الأسس حصرا، أن تنظر في حكم صادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. حيث انه يجب لاستئناف الحكم ،يتعين ان يتضمن الادعاء بأن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قد قامت بأي من الأعمال التالية:

1) تجاوزت ولايتها ،أو اختصاصها.

2) لم تمارس الولاية المنوطة بها.

3) أخطأت بشأن مسألة قانونية.

4) ارتكبت خطأ في الإجراءات على نحو يؤثر على القرار المتخذ في القضية.

5) أخطأت بشأن مسألة تتعلق بالوقائع، مما أدى إلى قرار يخالف المنطق على نحو بيّن.

---

(281) http://www.un.org/ar/oaj/appeals/jurisdiction.shtml

ويجوز تقديم طلبات الاستئناف على النحو التالي:

1) يجوز استئناف حكم صادر عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بطلب من أي من الطرفين.

2) يجوز الطعن في قرار اتخذته اللجنة الدائمة التي تعمل باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بطلب من مشترك في الصندوق المذكور.

3) يجوز استئناف قرار إداري اتخذه رئيس وكالة متخصصة أو كيان قَبل بولاية محكمة الأمم المتحدة للاستئناف بطلب من موظف حالي ،أو سابق.

المطلب الرابع – المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية:

إن جامعة الدول العربية قد درجت على إتباع ذات الأسلوب الذي صارت عليه بعض المنظمات الأخرى ،حيث اتجهت نتيجة لتزايد عدد موظفيها وتعدد اختصاصاتها، وتنوعها –صوب إقامة قضاء إداري خاص بها ،وإنشاء محكمة إدارية لها حيث صدر مجلس الجامعة العربية قراره رقم (1) بتاريخ 1964/3/31 ([282])بالموافقة على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية حيث نصت المادة الأولي من أنه "تنشأ بموجب هذا النظام محكمة تسمى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ويكون مقرها بجامعة الدول العربية"([283]).

[282]) وقد تم تعدل هذا النظام عام 1965

[283]) بدوي ، حمادة محمد ،المرجع السابق، ص226

أولا– تشكيل المحكمة:

تؤلف المحكمة من خمسة قضاه. ولا يجوز أن يكون بها أكثر من قاض واحد من مواطني دولة بعينها. ويكون الفصل في الدعاوى التي تنظرها المحكمة من هيئة تشكل من ثلاثة قضاه فقط من بين هؤلاء الخمسة.

أما عن كيفية شغل القضاة لمناصبهم فيتم وفقاً للإجراءات الآتية:

- **لكل دولة عضو في الجامعة أن ترشح لعضوية المحكمة أحد مواطنيها من رجال القانون ،أو القضاة.**
- **يعد الأمين العام لجامعة الدول العربية قائمة بأسماء المرشحين ،ومؤهلاتهم وجنسياتهم ،ويعرضها على مجلس الجامعة.**
- **ينتخب مجلس الجامعة بالاقتراع السري خمسة من هؤلاء المرشحين، هذا ويعين مجلس الجامعة قضاة المحكمة لمدة ثلاث سنوات على أن يعين خلفاً لها قبل انقضاء مدة ولايتهم بسنة. ويجوز إعادة تعيين القضاة لمدد أخرى ،وتنتخب المحكمة من بين أعضائها رئيساً ووكيلاً لها.**

وجدير بالإشارة أن أعضاء المحكمة غير قابلين للعزل إلا إذا أجمع سائر الأعضاء على أن العضو قد أصبح غير مستوف للشروط المتطلبة فيه.

وإذا رغب أحد أعضاء المحكمة في الاستقالة فيتقدم لها إلى رئيس المحكمة ،وبهذا يخلو منصبه. ويتولى رئيس المحكمة إبلاغ الاستقالة إلى الأمين العام للجامعة، حيث تتخذ إجراءات تعيين آخر خلفاً للمستقيل بذات الإجراءات سابق الإشارة إليها آنفاً، ولا يعين لمدة كاملة

بل يتم مدة سلفه.

وهذا ،ويتمتع قضاة المحكمة بالمزايا ،والحصانات اللازمة لقيامهم بعملهم بصرف النظر عن جنسيتهم. وتكون حرمة مقر المحكمة، ووثائقها ،ومحفوظاتها مصونة.

2- أدوار انعقاد المحكمة وأحكامها :-

تنعقد المحكمة في أدوار انعقاد عادية في المواعيد المحددة في نظامها الداخلي إن وجدت قضايا تبرر عقدها حسب تقرير رئيس المحكمة ،ولرئيس المحكمة حق عقد أدوار غير عادية في حالة ما إذا كانت القضايا المدرجة بالجدول تستلزم ذلك، هذا وللمحكمة أن تقرر عقد جلساتها في غير مقرها إذا دعت إلى ذلك ظروف استثنائية.

كما أن النظام الأساسي للمحكمة، وأيضا نظامها الداخلي، قد حدد الأحكام التي تصدرها المحكمة وطريقة الطعن في هذه الأحكام ([284])

3- حق التقاضي أمام المحكمة:

إن حق التقاضي أمام المحكمة الإدارية مقصور على موظفي، ومستخدمي جامعة الدول العربية. وكل من تربطهم بها علاقة عمل حتى بعد انتهاء خدماتهم لديها سواء بإقامة الدعوى مباشرة أم بطريق التدخل ،وكذلك لنوابهم وورثتهم([285])

ومن هذا المنطلق يمكن القول إن الوظيفة الدولية لها نوع من الاستقلالية إذ أن النظام التقاضي نظام قانوني خاص يخضع للمحاكم الاداريه الدولية ،وذلك ضمانا لتحقيق ،وتوفير

---

[284]) نداء، جمال طه إسماعيل ،المرجع السابق، ص327

[285]) فوزي ،صلاح الدين ،المرجع السابق،ص115

الاستقلال ،والضمان المنشود للموظفين الدوليين ،وهو ما يحقق بالتبعية الأهداف ،والغايات التي تخدم مصالح الجماعة الدولية بأسرها .

ويثور التساؤل هل يستطيع الموظف الدولي أن يلجأ إلى قضاء دولته في حقوق لم تحققها له المنظمة الدولية.؟

إن الطبيعة الخاصة للقانون الذي يحكم الوظيفة الدولية ،وهي طبيعة تتصل اتصالا وثيقا بالأسلوب الإداري الخاص الذي تنتهجه المنظمة الدولية في علاقتها بموظفيها ،إنما تجعل القضاء الوطني غير مؤهل في حسم المنازعات التي تثور بينها وبين العاملين لديها ،وبعبارة أخرى فإن المحاكم الوطنية كثيرا ما تعزف عن تطبيق القانون الداخلي للمنظمات الدولية (القانون الدولي الإداري) لان هذا القانون قد نشأ نتيجة الاعتراف بالشخصية القانونية الدولية للمنظمات الدولية، والذي يضم الضمانات الضرورية للموظفين الدوليين خاصة الضمانات القضائية ،والسبب في انحسار اختصاص المحاكم الوطنية في هذا الصدد لا يرجع إلى الحصانة التي تتمتع بها المنظمات الدولية ،والتي تحول دون مقاضاة موظفيها لها أمام هذه المحاكم ،وإنما يتعلق الأمر في هذه الحالة بانعدام الاختصاص كلية ،وعدم قبولة بصفة مطلقة ([286])

---

[286]) سرحان ،عبد العزيز محمد ،المرجع السابق ،ص167

-الطعون أمام المحاكم الإدارية الدولية للمنظمات :

بالنسبة للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة ، لقد تقرر اعتماد المحكمة الإدارية للأمم المتحدة باعتبارها هيئة الطعن بفضل صدور قرار الجمعية العامة (٥٢/166) الذي مدد نطاق اختصاص المحكمة الإدارية ليشمل موظفي أي منظمة دولية ،أو كيان دولي أنشئ بموجب معاهدة ، ويشترك في نظام الأمم المتحدة الموحد لشروط الخدمة، وفقا لمقتضيات اتفاق خاص يبرم لهذا الغرض([287]).

حيث استقر إلى أن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة باعتبارها الهيئة المناسبة للنظر، على مستوى الطعن، في الدعاوى المرفوعة من الموظفين في المنظمة الذين يدعون عدم احترام شروط تعيينهم، وإصدار أحكام فيها عملا بالمادة (٢)من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية، ويتم رفع الطعن علي درجتين .

أولا- الطعن أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

حيث انه ينبغي الطعن أمام هذه المحكمة ([288])

-إذا كانت نتيجة التقييم الإداري غير مرضية ([289])، أو عن قرار متخذ بناء على توصية لخبير ،أو هيئة استشارية، فيمكن الطعن في القرار عن طريق تقديم طلب إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

---

[287]) http://www.isa.org.jm/files/documents/AR/16Sess/Council/ISBA-16C-4.pdf

[288]) انظر رابط نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة
http://www.un.org/ar/oaj/unjs/stepbystep.shtml

[289]) يجب أن يتم تقديم طلب للتقييم الإداري في غضون **60** يوما من تلقي الأمر الإداري الذي يراد الطعن فيه. وإن كان شخص يقدم دعوى بالنيابة عن موظف عاجز أو متوفى من موظفي الأمم المتحدة، تتاح له مهلة سنة تقويمية واحدة لتقديمها.

– إذا تعلق القرار الذي ينبغي الطعن فيه بفرض تدبير تأديبي، فيمكن تقديم طلب مباشرة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

–يجب تقديم طلب إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في غضون (90) يوما تقويميا من تلقي نتيجة التقييم الإداري. اما بالنسبة للطعن في فرض تدبير تأديبي، أو في قرار اتخذته الإدارة بناء على مشورة خبير أو هيئة استشارية، فينبغي تقديم الطلب في غضون 90 يوما من موعد الإخطار بالقرار.

ثانيا –الطعن أمام محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة([290])

– يمكن للموظف أو الإدارة على السواء استئناف أي حكم صادر من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ، أو أمام محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة.

–المواعيد الزمنية: يجب تقديم الاستئناف إلى محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة في غضون(45) يوما تقويميا من صدور حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وينبغي أن يوجه إلى قلم محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة في نيويورك.

إلا أن هناك بعض المنظمات الدولية يقتصر الطعن أمامها أمام درجة واحدة فقط (محكمة الاستئناف) ومن قبيل تلك المنظمات المنظمة البحرية الدولية ، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمحكمة الدولية لقانون البحار.

---

[290]) انظر رابط نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة المذكور سابقا.
http://www.un.org/ar/oaj/unjs/stepbystep.shtml

حيث ينص النظام الأساسي لمنظمة السلطة الدولية لقاع البحار على([291]) :-

أ- تختص محكمة الاستئناف بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من موظفي السلطة:

1- للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمتثل لشروط التعيين ،أو عقد العمل. ويشمل تعبيرا" عقد " و" شروط التعيين "جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة السارية وقت حدوث ما يدعى أنه عدم امتثال.

2-للطعن في قرار إداري يفرض تدبيرا تأديبيا.

ب- يجوز أن يرفع الدعوى:

1- أي موظف من موظفي السلطة؛

2-أي موظف سابق من موظفي السلطة؛

3-أي شخص يرفع دعوى باسم موظف عاجز أو متوفى من موظفي السلطة.

ج-في حالة نشوء نزاع بشأن اختصاص محكمة الاستئناف تفصل هذه المحكمة في المسألة.

د- لمحكمة الاستئناف صلاحية النظر في دعوى على الرغم من أن أسباب التظلم قد تكون نشأت قبل تاريخ نفاذ هذا الاتفاق . وتكون الدعوى مقبولة، عملا بالمادة ٧ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، إذا رفعت في غضون ٩٠ يوما تقويميا من تاريخ استلام قرار الأمين العام للسلطة.

---

[291] http://www.isa.org.jm/files/documents/AR/16Sess/Council/ISBA-16C-4.pdf(

خاتمة

تناولنا في هذه الرسالة المركز القانوني للموظف الدولي باعتباره عصب المنظمة الدولية التي تستطيع المنظمة أن تقوم بالمهام المنوط القيام بها بأنتظام واطراد ، حيث ان ظهور المنظمات الدولية ،وخاصة بعد ظهور منظمة الأمم المتحدة ،اقترن ببيان أركان الموظف الدولي وأصبح القانون الإداري الدولي هو القانون المختص الذي يتولي مسألة تنظيم الوظيفة الدولية .

وقد استقر مفهوم الموظف الدولي بأنه كل شخص يولي وظيفة عامة بصفة مستمرة ،ومنتظمة ،وفقاً لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه ،والتزاماته، وهو ما اكده القضاء الإداري الدولي .

كما إننا قد تعرضنا للعديد من مظاهر استقلالية الموظف الدولي، والتي بدورها تساهم في ارتقاء الموظف في القيام بدوره ،حيث ان الذي يقوم بتعيينهم المنظمات الدولية ومن ثم يخضعون للتنظيم القانوني للمنظمة بما تقرره من حقوق، وما تفرضه عليه من التزامات والتي يتنوع مصدرها إلى مصادر رسمية ،ومصادر احتياطية ، كما أن المنظمة الدولية تتمتع بالعديد من الحصانات ،والامتيازات والتي يتمتع بها موظفوها ،حيث تجد اساسها في العديد من المصادر منها (مواثيق المنظمات الدولية)،إلى جانب (الاتفاقات العامة والثنائية)،وأيضاً (اتفاقيات المقر).

وقمنا بتوضيح طبيعة علاقة الموظف الدولي بالمنظمة التابع لها وهو ما أثير خلاف كبير ما بين الفقهاء ،إلا ان الرأي السائد قد أستقر إلى ان علاقة الموظف بالمنظمة الدولية علاقة مختلطة "علاقة تنظيمية لائحية "

وإذا كانت الوظيفة على المستوي الدولي تشبه الوظيفة، على المستوي المحلي، في بعض الوجوه إلا أن هناك العديد من المعايير التي بمقتضاها قمنا بتوضيح أوجه التفرقة ،كما أن الوظيفة الدولية تثور بصددها العديد من المشكلات نظرا لتعدد جنسيات موظفيها ،وانتماءاتهم المختلفة ، كما أنه لا توجد سلطة حاكمة كما هو موجود على الصعيد الداخلي .

وحتى يتمكن الموظفون الدوليون من أداء مهامهم على أكمل وجه ، وفي جو من الثقة والاستقلالية ، وجدت العديد من الطرق أمام الموظف الدولي يستطيع ان يسلكها ،فإلى جانب الحصانات المدنية ،والحصانات الجنائية ،وأخيرا الضمانات الإدارية ،يستطيع أن يسلك الموظف الدولي الطريق الإداري سواء كان مصدر القرار أي سلطة إدارية سواء تمثلت في السلطة الرئاسية ،أو اللجان الإدارية ، حيث وجدت العديد من الضمانات الإدارية السابقة واللاحقة على صدور القرار الإداري ، أما الطريق الآخر فهو يتمثل في طريق القضاء الإداري الدولي ،وذلك بهدف حماية العاملين في المنظمات الدولية ،والذي بدوره قد تطور تطورا كبيرا إلى ان استقر بقيام نظام جديد للعدل الداخلي في الأمم المتحدة ، أنشأته الجمعية العامة للأمم المتحدة ،حيث أستأنف عمله في(1 تموز/يوليه 2009).

وفي نهاية هذه الدراسة تبقى ثغرة كبيرة في حصر النظام الإداري للموظف الدولي في المحاكم الإدارية الدولية ، والتي تحتاج إلي العديد من الدراسات التفصيلية ،ومن قبيل ذلك مدى قدرة

الأفراد العاديين من التظلم من القرارات التي قد يقوم الموظف الدولي بإصدارها مما قد تضر بمصالحهم ،ومن ثم لا يستطيع الأفراد العاديين التظلم أمام المحاكم الإدارية الدولية إلا إذا تبنت مطالبهم دولة عضو بصفة رسمية .

كما إنه يمكن الحديث عن إمكانية وجود جهاز قضائي مستقل للنظر في تظلمات الموظفين الدوليين خارج حدود منظماتهم الدولية ولا نقصد هنا محكمة العدل الدولية .

الملاحق

أولا– الأمانة العامة لميثاق الأمم المتحدة .

ثانيا– النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

ثالثا– النظام الأساسي لشؤون الموظفين لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (F A O).

<u>أولا– الأمانة العامة لميثاق الامم المتحدة</u>

<u>(الأحكام المتصلة بخدمة الموظفين)</u>

المادة 8

لا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية.

يكون للهيئة أمانة تشمل أميناً عاماً ومن تحتاجهم الهيئة من الموظفين. وتعين الجمعية العامة الأمين العام بناءً على توصية مجلس الأمن. والأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة.

المادة 98

يتولى الأمين العام أعماله بصفته هذه في كل اجتماعات الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومجلس الوصاية، ويقوم بالوظائف الأخرى التي تكلها إليه هذه الفروع. ويعد الأمين العام تقريراً سنوياً للجمعية العامة بأعمال الهيئة.

المادة 99

للأمين العام أن ينبه مجلس الأمن إلى أية مسألة يرى أنها قد تهدد حفظ السلم والآمن الدولي.

المادة 100

1. ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأدية واجبهم تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة. وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسئ إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها.
2. يتعهد كل عضو في "الأمم المتحدة" باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم.

المادة 101

---

1. يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة.
2. يعين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولمجلس الوصاية ما يكفيهما من الموظفين على وجه دائم ويعين لغيرهما من فروع "الأمم المتحدة" الأخرى ما هي بحاجة إليه منهم. وتعتبر جملة هؤلاء الموظفين جزءاً من الأمانة.
3. ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطاع من معاني التوزيع الجغرافي.

المادة 102

---

1. كل معاهدة وكل اتفاق دولي يعقده أي عضو من أعضاء "الأمم المتحدة" بعد العمل بهذا الاتفاق يجب أن يسجل في أمانة الهيئة وأن تقوم بنشره بأسرع ما يمكن.
2. ليس لأي طرف في معاهدة أو اتفاق دولي لم يسجل وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة أن يتمسك بتلك المعاهدة أو ذلك الاتفاق أمام أي فرع من فروع "الأمم المتحدة".

المادة 103

إذا تعارضت الالتزامات التي يرتبط بها أعضاء "الأمم المتحدة" وفقاً لأحكام هذا الميثاق مع أي التزام دولي آخر يرتبطون به فالعبرة بالتزاماتهم المترتبة على هذا الميثاق.

المادة 104

تتمتع الهيئة في بلاد كل عضو من أعضائها بالأهلية القانونية التي يتطلبها قيامها بأعباء وظائفها وتحقيق مقاصدها.

المادة 105

1. تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من أعضائها بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها.
2. وكذلك يتمتع المندوبون عن أعضاء "الأمم المتحدة" وموظفو هذه الهيئة بالمزايا والإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة.
3. للجمعية العامة أن تقدم التوصيات بقصد تحديد التفاصيل الخاصة بتطبيق الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة، ولها أن تقترح على أعضاء الهيئة عقد اتفاقات لهذا الغرض.

ثانيا –النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

النطاق والغرض

يتضمن النظام الأساسي للموظفين الشروط الأساسية لخدمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم الأساسية. وهو يمثل المبادئ العامة لسياسة الموارد البشرية الواجب اتباعها في تعيين موظفي الأمانة العامة وإدارة شؤونها. ولأغراض هذا النظام الأساسي، تعني عبارات ''الأمانة العامة للأمم المتحدة'' أو ''موظفو الأمم المتحدة'' أو ''الموظفون'' جميع موظفي الأمانة العامة، بالمعنى المقصود في المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة، الذين تحدَّد خدمتهم وعلاقتهم التعاقدية بموجب كتاب تعيين رهنا بالأنظمة الصادرة عن الجمعية العامة عملا بالفقرة 1 من المادة 101 من الميثاق. ويتولى الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، وضع وتنفيذ ما يراه ضرورياً من قواعد للنظام الإداري للموظفين بما يتفق مع هذه المبادئ.

المادة الأولى

الواجبات والالتزامات والامتيازات

البند 1-1

مركز الموظفين

(أ) موظفو الأمانة العامة موظفون مدنيون دوليون.

ومسؤولياتهم كموظفين ليست مسؤوليات وطنية بل هي مسؤوليات دولية بحتة؛

(ب) يدلي الموظفون بالإعلان الكتابي التالي بحضور الأمين العام أو ممثله المخول له ذلك:

"أعلن وأعد رسميا بأن أمارس بكل ولاء وحصافة وضمير المهام المسندة إليّ بصفتي موظفا مدنيا دوليا في الأمم المتحدة، وأن أؤدي هذه المهام وأنظّم سلوكي واضعا نصب عيني مصالح الأمم المتحدة وحدها، وألا ألتمس أو أقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة ".

"وكذلك أعلن وأعد رسميا بأن أحترم الالتزامات الملقاة على عاتقي كما هي مبينة في النظامين الأساسي والإداري للموظفين."

(ج) يكفل الأمين العام احترام حقوق الموظفين وواجباتهم، على نحو ما هي مبينة في الميثاق والنظامين الأساسي والإداري للموظفين وفي قرارات الجمعية العامة ومقرراتها ذات الصلة؛

(د) يسعى الأمين العام إلى كفالة أن يكون الاعتبار الأول في تحديد شروط خدمة الموظفين ضرورة تأمين أعلى

مستويات الكفاءة

والمقدرة والنزاهة؛

(هـ) ينطبق النظام الأساسي للموظفين على جميع الموظفين على اختلاف رتبهم، بمن فيهم موظفو الأجهزة المستقلة التمويل والموظفون المعينون بموجب النظام الإداري للموظفين؛

(و) الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الأمم المتحدة بموجب المادة **105** من الميثاق هي امتيازات وحصانات ممنوحة لخدمة مصالح المنظمة. وليس في هذه الامتيازات والحصانات ما يعفي الموظفين المشمولين بها من التقيد بالقوانين وأنظمة الشرطة في الدولة التي يوجدون فيها، وليس فيها ما يعفيهم من الوفاء بالتزاماتهم الخاصة. وفي كل حالة تنشأ فيها مسألة تتعلق بتطبيق هذه الامتيازات والحصانات، يتعين على الموظف أن يبلغ الأمر فورا إلى الأمين العام الذي له وحده أن يقرر إن كانت هذه الامتيازات والحصانات موجودة، وإن كان سيتنازل عنها وفقا للصكوك ذات الصلة.

البند **1-2**

الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين

القيم الأساسية

(أ) يتمسك الموظفون بالمبادئ المنصوص عليها في الميثاق ويحترمونها، بما في ذلك الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وقدْره وبالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة. ومن ثم يجب على الموظفين أن يبدوا الاحترام لجميع الثقافات؛ ولا يجوز لهم أن يميزوا ضد أي فرد أو مجموعة من الأفراد أو أن يسيئوا، بأي شكل آخر، استعمال الصلاحيات والسلطات المخولة لهم؛

(ب) يتمسك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ويشمل مفهوم النزاهة، على سبيل المثال لا الحصر، الاستقامة والحياد والعدل والأمانة والصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم ومركزهم؛

الحقوق والواجبات العامة

(ج) يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها. ويسعى الأمين العام، في ممارسته سلطته، إلى أن يكفل، مع مراعاة الظروف، اتخاذ جميع ترتيبات السلامة والأمن اللازمة للموظفين وهم يؤدون المسؤوليات المعهود بها إليهم؛

(د) لا يجوز للموظفين، في أدائهم واجباتهم، التماس أو قبول أية تعليمات من أية حكومة أو من أية جهة أخرى خارجة عن المنظمة؛

(هـ) والموظفون، بقبولهم للتعيين، يتعهدون بأداء وظائفهم وتنظيم سلوكهم واضعين نصب أعينهم مصالح الأمم المتحدة وحدها. والولاء لأهداف الأمم المتحدة ومبادئها ومقاصدها، كما هي مبيَّنة في ميثاقها، هو التزام أساسي يقع على عاتق جميع الموظفين بحكم مركزهم كموظفين مدنيين دوليين؛

(و) ومع أن آراء الموظفين ومعتقداتهم الشخصية، بما فيها معتقداتهم السياسية والدينية، يجب أن تظل مصونة، يكفل الموظفون ألا يكون لتلك الآراء والمعتقدات تأثير ضار على واجباتهم الرسمية أو مصالح الأمم المتحدة. وعليهم أن يسلكوا في جميع الأوقات سلوكا يليق بمركزهم كموظفين مدنيين دوليين وألا يمارسوا أي نشاط يتعارض مع حسن أدائهم لواجباتهم في الأمم المتحدة. وعليهم أن يتحاشوا أي تصرف، وبخاصة الإدلاء بأي تصريح علني، يمكن أن يضر بمركزهم، أو بما يقتضيه هذا المركز من نزاهة واستقلال وحياد؛

(ز) لا يجوز للموظفين استخدام مناصبهم أو المعرفة التي يكتسبونها من خلال اضطلاعهم بمهامهم الرسمية لتحقيق كسب شخصي، مالي أو غيره، أو لتحقيق كسب شخصي لأي طرف ثالث بما في ذلك الأسرة والأصدقاء والمفضلون لديهم. كما لا يجوز للموظفين استخدام مناصبهم للإضرار، لأسباب شخصية، بمراكز أشخاص غير مفضلين لديهم؛

(ح) للموظفين أن يمارسوا حق التصويت ولكن عليهم كفالة أن يكون اشتراكهم في أي نشاط سياسي متماشيا مع الاستقلال والحياد

اللذين يقتضيهما مركزهم كموظفين مدنيين دوليين، وغير ضار بهذا الاستقلال والحياد؛

(ط) يمارس الموظفون أقصى قدر من الحصافة فيما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي. ولا يجوز لهم أن ينقلوا إلى أي حكومة أو كيان أو شخص أو أية جهة أخرى أية معلومات يكونون قد اطلعوا عليها بحكم مركزهم الرسمي ويعلمون، أو يُفترض أنهم يعلمون، أنها لم تعمم، إلا إذا كان ذلك مما يقتضيه الأداء المعتاد لواجباتهم أو بإذن من الأمين العام. ولا تنقضي هذه الالتزامات بانتهاء الخدمة؛

التكريم أو الهدايا أو المكافآت

(ي) لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية حكومة؛

(ك) إذا كان رفض تكريم أو وسام أو جميل أو هدية غير منتظرة من حكومة من الحكومات يسبب إحراجا للمنظمة، جاز للموظف أن يتسلمها باسم المنظمة ثم يبلغ الأمين العام بها ويسلمها له، فإما أن يحتفظ الأمين العام بها للمنظمة أو يرتب أمر التصرف بها لمنفعة المنظمة أو لغرض خيري؛

(ل) لا يجوز لأي موظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية جهة غير حكومية دون الحصول أولا على موافقة الأمين العام؛

تضارب المصالح

(م) لا يجوز أن يكون للموظف ارتباط فعلي بإدارة أية مؤسسة تجارية أو غيرها تعمل من أجل الربح، أو أن تكون له مصلحة مالية فيها، إذا كان من الممكن للموظف أو المؤسسة التجارية أو غيرها العاملة من أجل الربح، الاستفادة من ذلك الارتباط أو تلك المصلحة المالية بحكم مركز الموظف في الأمم المتحدة؛

(ن) على جميع الموظفين الذين يشغلون رتبة مد-1 أو ما فوقها أن يقوموا، عند تعيينهم، ولاحقا على فترات يحـددها الأمـين العـام، بتقديم إقرارات مالية بالأصالة عن أنفسهم وأزواجهـم وأولادهـم المعالين، وبمساعدة الأمين العام في التحقق من صحة المعلومـات إذا طُلب منهم ذلك. وتشمل الإقرارات المالية إثبات أن الموجـودات والأنشطة المالية للموظفين وأزواجهم وأولادهم المعالين لا تـشكل تضاربا في المصالح مع واجبـاتهم الرسـمية أو مـصالح الأمـم المتحدة. وتبقى هذه الإقرارات المالية سرية ولا يجوز اسـتعمالها، على النحو الذي يحدده الأمين العام، إلا للبت فـي أمـر المـسائل المنصوص عليها في البند 1-2 (م) من النظام الأساسي للموظفين. وللأمين العام أن يطلب من موظفين آخرين تقديم إقـرارات ماليـة كلما رأى لذلك ضرورة للمحافظة على مصالح المنظمة؛

العمل الخارجي والأنشطة الخارجية

(س) لا يجوز للموظفين الاشتغال بأي مهنـة أو وظيفـة خارجيـة، سواء لقاء أجر أو دون أجر، إلا بموافقة الأمين العام؛

(ع) للأمين العام أن يأذن للمـوظفين بالاشـتغال بمهنـة أو وظيفـة خارجية، لقاء أجر أو بدون أجر، إذا توافرت الشروط التالية:

'1' ألا تتعارض المهنة أو الوظيفـة الخارجيـة مـع المهـام الرسمية للموظف أو مع مركزه كموظف مدني دولي؛

'2' ألا تتنافى المهنة أو الوظيفة الخارجية مع مـصلحة الأمـم المتحدة؛

'3' وأن تكون المهنة أو الوظيفة الخارجية مما يأذن به القانون المحلي المعمول به في مقر العمل أو في المكان الذي تمارس فيه تلك المهنة أو الوظيفة؛

استعمال الممتلكات والأصول

(ف) لا يجوز للموظفين استعمـــال ممتلكات المنظمة وأصولها إلا للأغــراض الرسميـــة وعليهم أن يمارسوا قدرا معقولا من الحرص لدى استعمال هذه الممتلكات والأصول؛

(ص) على الموظفين أن يستجيبوا استجابة تامة لطلبات الحصول على المعلومـــات التي تقدم إليهم من الموظفين وغيرهم من مسؤولي المنظمة المـــأذون لهـــم بالتحقيق في احتمال وجود إســـاءة استخـــدام للأموال أو حدوث تبديد أو استعمال غير مشروع.

البند 1-3

أداء الموظفين

(أ) الموظفون مسؤولون أمام الأمين العام عـــن أداء مهـــامهم على الوجه السليم. ويتعين على الموظفين الالتـــزام بـــأعلى مـــستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة في أداء مهامهم. ويقيَّم أداؤهم دوريـــا لكفالـــة الوفاء بمستويات الأداء المطلوبة؛

(ب) يكون وقت الموظفين بكامله تحت تصرف الأمين العام مـــن أجل أداء المهام الرسمية. ويحدد الأمين العام أسبوع العمل العادي ويقرر العطلات الرسمية لكل مقر من مقار العمل. ويجوز للأمين العـــام تطبيـــق بعض الاستثناءات حسبما تقتضيه احتياجات العمل ويجب على المـــوظفين أن يعملوا في غير ساعات الدوام العادية كلما طلب إليهم ذلك.

الفصل الأول

الواجبات والالتزامات والامتيازات

القاعدة 1-1

مركز الموظفين

(أ) يودَع الإعلان الذي يدلي به الموظف عند التعيين بموجب البند 1-1 (ب) من النظام الأساسي للموظفين في ملفه الرسمي. ويدلي الموظف بإعلان جديد بعد أي انقطاع عن الخدمة تزيد مدته على ثلاثة شهور.

(ب) لا يحول الإعلان المدلى به بموجب البند 1-1 (ب) من النظام الأساسي للموظفين دون تعاون وثيق بين الموظف وأي حكومة من الحكومات عملا باتفاق مبرم بين الحكومة والأمم المتحدة.

القاعدة 1-2

الحقوق والواجبات الأساسية للموظفين

أحكام عامة

(أ) يتبع الموظفون التوجيهات والتعليمات التي يصدرها على الوجه الصحيح الأمين العام والمشرفون عليهم.

(ب) على الموظفين الامتثال للقوانين المحلية والوفاء بالتزاماتهم القانونية الخاصة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الالتزام بتنفيذ أوامر المحاكم المختصة.

(ج) على الموظفين واجب الإبلاغ عن أي مخالفة لقواعد المنظمة وأنظمتها إلى الموظفين المسؤولين عن اتخاذ الإجراء المناسب، والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول. ولا يجوز أن تتخذ ضد الموظفين إجراءات انتقامية بسبب امتثالهم لهذه الواجبات.

(د) يجوز اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة العاشرة من النظام الأساسي للموظفين والفصل العاشر مـن النظـام الإداري للموظفين بحق الموظف الذي لا يفي بالتزاماته وبمعـايير الـسلوك المبينة في ميثاق الأمـم المتحـدة والنظـامين الأساسـي والإداري للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية والإصدارات الإدارية.

أمثلة محددة على السلوك المحظور

(هـ) يحظر في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل أي شكل مـن أشـكال التمييز أو التحرش، بما في ذلك التحـرش الجنسي أو الجنـساني، وكذلك أي شكل من أشكال الإساءة.

(و) لا يجوز للموظفين تعطيل أي اجتماع أو نشاط رسمي آخر للمنظمة، بما في ذلك أي نشاط يتصل بإقامة نظام العدل، أو التدخل فيه بـأي صورة أخرى، كما لا يجوز للموظفين تهديد غيرهم من المـوظفين أو تخويفهم، أو القيام بأي تصرف آخر يرمي، سواء علـى نحـو مباشر أو غير مباشر، إلى تعويق قدرتهم على الاضطلاع بواجباتهم الرسمية. ولا يجوز لأي موظف تهديد هؤلاء الأفراد أو المـوظفين الذين يمارسون حقوقهم وواجباتهم بموجب هـذا النظـام الإداري للموظفين، أو الانتقام منهم أو محاولة الانتقام منهم.

(ز) لا يجوز للموظفين القيام عن قصد بإعطاء صـورة خاطئـة عـن مهامهم أو الألقاب الرسمية لوظائفهم، أو طبيعة الواجبات المنوطة بهم، للدول الأعضاء أو أي كيانات أو أشخاص من خـارج الأمـم المتحدة.

(ح) لا يجوز للموظفين القيام عن قصد بتغييـر أو إتـلاف أو تزويـر أو إضاعة أو إبطال نفع أي مستند رسمي أو سجل أو ملف رسمي يكون في حوزتهم بحكم وظائفهم، حينمـا يُقـصد الاحتفـاظ بهـذا المستند أو السجل أو الملف كجزء من وثائق المنظمة.

(ط) لا يجوز للموظفين السعي إلـى التـأثير علـى الـدول الأعـضاء أو الأجهزة الرئيسية أو الفرعية للأمم المتحدة أو أفرقة الخبراء من أجل إحداث تحول عن موقف أو قرار اتخذه الأمين العام، بمـا فـي ذلك القرارات المتـصلة بتمويل برامج الأمانة العامة أو وحداتها،

أو من أجل الحصول على دعم لتحسين حالتهم الشخصية أو الحالة الشخصية لموظفين آخرين، أو من أجل الحيلولة دون اتخاذ قرارات غير مؤاتية فيما يتعلق بمركزهم أو مركز زملائهم أو نقض تلك القرارات.

(ي) لا يجوز للموظفين تقديم، أو الوعد بتقديم، أي جميل أو هدية أو مكافأة أو أي منفعة شخصية أخرى إلى موظف آخر أو إلى أي طرف ثالث بغية دفعه إلى أداء أي عمل رسمي أو عدم أدائه أو تأخير أدائه. وبالمثل، لا يجوز للموظفين أن يلتمسوا أو يقبلوا أي جميل أو هدية أو مكافأة أو أي منفعة شخصية أخرى من موظف آخر أو من أي طرف ثالث مقابل أداء أي عمل رسمي أو عدم أدائه أو تأخير أدائه.

التكريم أو الهدايا أو المكافآت

(ك) لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من أية حكومة. بيد أنه إذا كان رفض تكريم أو وسام أو جميل أو هدية غير منتظرة من حكومة من الحكومات يسبب إحراجا للمنظمة، جاز للموظف أن يتسلمها باسم المنظمة شريطة أن يتم إبلاغ الأمين العام بها وتسليمها له من خلال الإجراءات المعمول بها.

(ل) قبول الموظفين أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من جهات غير حكومية يقتضي الحصول على الموافقة المسبقة من الأمين العام. ولا تمنح الموافقة إلا في حالات استثنائية وحيثما لا يتعارض هذا القبول مع مصالح المنظمة ومع مركز الموظف بوصفه موظفا مدنيا دوليا. وإذا كانت الظروف لا تسمح بالحصول على موافقة مسبقة أو كان رفض تكريم أو وسام أو جميل أو هدية غير منتظرة، بما في ذلك الهدية الصغيرة ذات القيمة الرمزية في الأساس، يسبب إحراجا للمنظمة، جاز للموظفين أن يتسلموها باسم المنظمة شريطة أن يتم إبلاغ الأمين العام بها وتسليمها له من خلال الإجراءات المعمول بها.

(م) للأمين العام أن يأذن للموظفين بأن يقبلوا من مصدر غير حكومي أو جامعة أو مؤسسة ذات صلة درجات أكاديمية أو شهادات تكريم أو هدايا رمزية ذات طابع تذكاري أو فخري، مثل قوائم الشرف أو الشهادات أو الجوائز أو غير ذلك من الأشياء التي ليست لها أساسا قيمة نقدية تُذكر.

(ن) يُنتظر من الموظفين أن يحضروا من وقت لآخر، كجزء من وظائفهم الرسمية، مناسبات حكومية أو مناسبات أخرى كالاجتماعات والمؤتمرات والولائم وحفلات الاستقبال الدبلوماسية. ولا يعتبر حضورهم هذا حصولا على جميل أو هدية أو مكافأة بالمعنى المقصود في النظامين الأساسي والإداري للموظفين.

(س) لا يجوز للموظفين أن يقبلوا أي هدية أو مكافأة أو جميل من أي مصدر له علاقة تعاقدية من أي نوع مع المنظمة أو يسعى إلى إقامة هذه العلاقة معها.

تضارب المصالح

(ع) إذا نشأت مناسبة تقتضي أن يعالج الموظف بصفته الرسمية أي مسألة تكون طرفا فيها مؤسسة تجارية تعمل من أجل الربح أو مؤسسة أخرى، منها ما يكون للموظف مصلحة مالية فيه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، تَعيّن عليه أن يكشف للأمين العام عن مدى تلك المصلحة، وتَعيّن عليه إما أن يتخلص من تلك المصلحة المالية وإما أن يتنحى رسميا عن المشاركة في أي أمر يتصل بتلك المسألة قد ينشأ عنه تضارب في المصالح، ما لم يأذن الأمين العام بخلاف ذلك.

(ف) يقرر الأمين العام، عملا بالبند 1-2 (ن) من النظام الأساسي للموظفين الإجراءات المتعلقة بإيداع الإقرارات المالية واستخدامها.

العمل الخارجي والأنشطة الخارجية

(ص) لا يجوز للموظفين الاشتغال بأي مهنة أو وظيفة خارجية سواء لقاء أجر أو دون أجر، إلا بموافقة الأمين العام.

(ق) لا يجوز للموظفين، إلا في أثناء الأداء العادي لواجباتهم الرسمية أو بموافقة مسبقة من الأمين العام، القيام بأي عمل خارجي له صلة بمقاصد الأمم المتحدة أو أنشطتها أو مصالحها. وتشمل الأنشطة الخارجية ما يلي لكنها لا تقتصر عليه:

'1' الإدلاء بتصريحات للصحف أو المحطات الإذاعية أو غيرها من وكالات الإعلام؛

'2' قبول ارتباطات بإلقاء كلمات؛

'3' الاشتراك في أي إنتاج سينمائي أو مسرحي أو إذاعي أو تلفزيوني؛

'4' تقديم مقالات أو كتب أو غيرها من المواد للنشر، أو للتوزيع الإلكتروني أيا كان شكله.

ويجوز منح الموافقة وفقا للبند 1-2 (ع) من النظام الأساسي للموظفين.

(ر) يسمح للموظف بالانضمام إلى أي حزب سياسي شريطة ألا يترتب على هذه العضوية القيام بعمل، أو الالتزام بالقيام بعمل، يتنافى مع أحكام البند 1-2 (ح) من النظام الأساسي للموظفين. ولا يعتبر دفع الاشتراكات المالية العادية لحزب سياسي نشاطا يتعارض مع المبادئ الواردة في البند 1-2 (ح) من النظام الأساسي للموظفين.

(ش) يقرر الأمين العام الإجراءات التي يمكن بمقتضاها للموظفين أن يستوضحوا سراً ما إن كانت أنشطة خارجية مقترحة تتعارض مع مركزهم بوصفهم موظفين مدنيين دوليين.

السفر والبدل اليومي للأنشطة الخارجية

(ت) للموظفين الذين يأذن لهم الأمين العام بالمشاركة في أنشطة لها صلة بعمل المنظمة وتنظمها حكومة أو منظمة حكومية دولية أو منظمة غير حكومية أو جهة خاصة أخرى أن يتلقوا من هذه الجهة المنظِّمة، بدل إعاشة وسفر وإقامة يكون بوجه عام مكافئا للبدلات التي تدفعها الأمم المتحدة. وفي هذه الحالات، يخفض بدل الإقامة أثناء السفر الذي ينبغي، لولا ذلك، أن تدفعه الأمم المتحدة، على النحو المتوخى في القاعدة 7-10 (أ) من النظام الإداري للموظفين.

القاعدة 1-3

أداء الموظفين

(أ) يقيَّم الموظفون من حيث الكفاءة والمقدرة والنزاهة من خلال آليات لتقييم الأداء تقيِّم امتثالَ الموظف للمعايير المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين لأغراض المساءلة.

(ب) يسعى الأمين العام إلى كفالة إتاحة البرامج المناسبة للتعلم والتطوير لما فيه منفعة الموظفين.

(ج) تعد تقارير الأداء بشكل منتظم لجميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون من رتبة أمين عام مساعد وما فوقها، وفقا لإجراءات يصدرها الأمين العام.

القاعدة 1-4

ساعات العمل والعطل الرسمية

(أ) يُحدد الأمين العام عدد ساعات العمل العادية في الأسبوع لكل مركز عمل. ويجوز للأمين العام تطبيق بعض الاستثناءات حسبما تقتضيه احتياجات العمل. وقد يلزم أن يعمل الموظف في غير ساعات الدوام العادية عندما يطلب إليه ذلك.

(ب) يكون عدد أيام العطل الرسمية في كل مركز عمل عشرة أيام كل سنة تقويمية، بما فيها العطل الرسمية التي تقررها الجمعية العامة؛ ويجب الالتزام بذلك في جميع مراكز العمل. وإذا صادف يوم عطلة رسمية يوما من غير أيام العمل، يعتبر يوم العمل السابق أو التالي له، أيهما أقرب إلى يوم العطلة، يوم عطلة رسمية.

(ج) يحدد الأمين العام في المقر، ورؤساء المكاتب أو البعثات في مراكز العمل الأخرى، بعد التشاور مع الموظفين، العطل الرسمية التي لا تقررها الجمعية العامة.

القاعدة 1-5

بلاغات الموظفين والتزامهم بتقديم المعلومات

(أ) يكون الموظفون خلال عملية تقديم ترشيحهم وتعيينهم لاحقا مسؤولين عن تزويد الأمين العام بالمعلومات ذات الصلة التي تطلب منهم بغرض تحديد مركزهم بموجب النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين أو لاستكمال الترتيبات الإدارية المتعلقة بتعيينهم. ويعتبر الموظفون مسؤولين شخصيا عن دقة وكمال ما يقدمونه من معلومات.

(ب) يكون الموظفون أيضا مسؤولين عن إبلاغ الأمين العام كتابة ودون إبطاء بأية تغييرات لاحقة تمس مركزهم بموجب النظام الأساسي للموظفين أو النظام الإداري للموظفين.

(ج) على الموظف الذي يعتزم الحصول على الإقامة الدائمة في أي بلد آخر غير بلد جنسيته، أو الذي يعتزم تغيير جنسيته، أن يبلغ الأمين العام بذلك قبل أن يصبح تغيير الإقامة أو الجنسية نهائيا.

(د) على الموظف الذي يلقى عليه القبض، أو يتهم بجرم غير مخالفة مرور بسيطة، أو يستدعى للمثول أمام محكمة كمتهم في دعوى جنائية، أو يصدر ضده حكم إدانة، أو يلزم بدفع غرامة، أو يسجن لأي جرم غير مخالفة مرور بسيطة، أن يبلغ الأمين العام بذلك فورا.

(هـ) يجوز للأمين العام في أي وقت أن يطلب من الموظف تقديم معلومات عن وقائع سابقة لتعيينه تتعلق بلياقته، أو عن وقائع تتعلق بنزاهته وسلوكه وخدمته كموظف.

القاعدة 1-6

المستفيدون الذين يسميهم الموظف

(أ) على كل موظف، وقت تعيينه، أن يسمي كتابة المستفيد أو المستفيدين الذين يختارهم، وذلك حسب الشكل الذي يحدده الأمين العام. ويتحمل الموظف مسؤولية إبلاغ الأمين العام بأية إلغاءات أو تغييرات تتعلق بالمستفيدين.

(ب) في حالة وفاة الموظف، تدفع جميع المبالغ المستحقة للموظف إلى المستفيد أو المستفيدين الذين سماهم الموظف، دون إخلال بأحكام النظام الإداري للموظفين والنظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويعني دفع هذه المبالغ تبرئة ذمة الأمم المتحدة تماما من أية مسؤولية أخرى تجاه الغير عن هذه المبالغ.

(ج) إذا كان المستفيد المسمى قد توفي، أو إذا لم يكن الموظف قد سمى مستفيدا، أو إذا كان قد سمى مستفيدا ثم عاد فألغى تسميته، يدفع المبلغ المستحق للموظف عند وفاته إلى تركته.

القاعدة 1-7

المسؤولية المالية

يتوخى الموظف الحرص، في حدود المعقول، في أية مسألة تؤثر على المصالح المالية للمنظمة ومواردها المادية والبشرية وممتلكاتها وأصولها.

القاعدة 1-8

التأمين ضد المسؤولية تجاه الغير

وفقا لأحكام قرار الجمعية العامة 22 هاء (د-1) المؤرخ 13 شباط/فبراير 1946 على الموظفين الذين يملكون أو يقودون سيارات أن يحصلوا على تأمين ضد المسؤولية العامة وضد الإضرار بالممتلكات بمبلغ يكفي لمواجهة المطالبات الناشئة عما قد تسببه سياراتهم من إصابة أو وفاة لأشخاص آخرين أو ضرر لممتلكات الآخرين.

القاعدة 1-9

حقوق الملكية

تكون جميع الحقوق المتعلقة بأي عمل يضطلع به الموظف كجزء من واجباته الرسمية، بما في ذلك الحقوق في الملكية والتأليف والنشر وبراءة الاختراع، محفوظة للأمم المتحدة.

المادة الثانية

تصنيف الوظائف والموظفين

البند 2-1

تمشيا مع المبادئ التي تضعها الجمعية العامة، يتولى الأمين العام وضع أحكام مناسبة لتصنيف الوظائف والموظفين تبعا لطبيعة الواجبات والمسؤوليات المطلوبة.

الفصل الثاني

تصنيف الوظائف

القاعدة 2-1

تصنيف الوظائف

(أ) تصنف هيئة مختصة تابعة للأمم المتحدة الوظائف، ما عدا وظيفتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، في فئات ورتب وفقا للمعايير التي وضعها الأمين العام، والتي تتصل بطبيعة مهام الوظيفة ومستوى المسؤولية المنوطة بشاغلها والمؤهلات المطلوب توفرها فيه.

(ب) تحدد لكل وظيفة رتبة مناسبة في أي من الفئات التاليـــة: الفئـــة الفنية والفئات العليا، وفئة الخدمة الميدانية، وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحـــصر، كل من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي الحرف اليدويـــة وموظفي خدمات الأمن.

المادة الثالثة

المرتبات والبدلات ذات الصلة

البند 3-1

يحدد الأمين العام مرتبات الموظفين وفقا لأحكام المرفـــق الأول لهذا النظام الأساسي.

البند 3-2

(أ) يضع الأمين العام الأحكام والشروط التي تتاح بمقتـــضاها منحـــة تعليم للموظف الذي يقيم ويخدم خارج البلد الذي يعتبر وطنه، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مماثلة تكون من نوع ييسر، في رأي الأمـــين العام، اندماج الأولاد من جديد في البلد الذي يعتبر وطنا للموظف. وتدفع هذه المنحة، عن هؤلاء الأولاد، حتى نهاية السنة الرابعـــة من التعليم في مرحلة ما بعد الثانوية. ويبلغ مقدار هذه المنحـــة التعليمية لكل ولد في كل ســـنة دراســـية 75 فـــي المائـــة مـــن المصاريف التعليمية المسموح بها بحيث لا يتجاوز الحد الأقـــصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة. ويجوز أيضا دفع تكاليف سفر الولد لرحلة واحدة في كل سنة دراسية، ذهابا وإيابا، بـــين المؤسسة التعليمية ومركز عمل الموظف، إلا أنه يجوز في حالـــة

الموظفين الذين يعملون بمراكز عمل معينة لا توجد بها مدارس للتعليم باللغة أو وفقا للتقاليد الثقافية التي يرغب الموظف في توفيرها لأولاده، أن تدفع تكاليف السفر هذه مرتين في السنة التي لا يحق للموظف فيها القيام بإجازة زيارة الوطن. ويوافق الأمين العام على خط سير السفر، على ألا يزيد مبلغ ذلك عن تكلفة السفر، ذهابا وإيابا، بين وطن الموظف ومركز عمله؛

(ب) يضع الأمين العام أيضا الأحكام والشروط التي يتاح بها، في مراكز عمل معينة، مبلغ إضافي مقداره 100 في المائة من تكاليف المبيت والطعام بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى لهذا المبلغ في السنة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة، وذلك بالنسبة للأولاد المنتظمين في الدراسة بالمرحلتين الابتدائية والثانوية؛

(ج يضع الأمين العام أيضا الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي يخدم في بلد ناطق بلغة غير لغته فيضطر إلى دفع مصاريف لتدريس اللغة الأصلية لولده المعال الذي يدرس في مدرسة محلية يجري التعليم فيها بلغة غير لغته؛

(د) يضع الأمين العام أيضا الأحكام والشروط التي تتاح بمقتضاها منحة تعليم للموظف الذي له ولد لا يستطيع، بسبب عجز جسدي أو عقلي، أن ينتظم في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ويتطلب بالتالي تعليما أو تدريبا خاصين لإعداده للاندماج في المجتمع اندماجا كاملا، أو يكون منتظما في الدراسة في مؤسسة تعليمية عادية ولكنه يحتاج بالإضافة إلى ذلك إلى تعليم أو تدريب خاصين يساعدانه في التغلب على هذا العجز. ويكون مقدار هذه المنحة عن كل سنة لكل ولد معوق مساويا لنسبة 100 في المائة من المصاريف التعليمية المتكبدة فعلا بحيث لا يتجاوز الحد الأقصى للمنحة المبلغ الذي تقره الجمعية العامة؛

(هـ) للأمين العام أن يقرر في كل حالة إن كانت منحة التعليم تنطبق على الأولاد المتبنين أو الربائب.

البند 3-3

(أ)تخضع مرتبات الموظفين ومكافآتهم الأخرى المحسوبة على أساس المرتب، عدا تسوية مقر العمل، لاقتطاع إلزامي بالمعدلات والشروط المحددة أدناه، على أن يكون للأمين العام، حيثما يرى ذلك مستصوبا، حق إعفاء مرتبات ومكافآت الموظفين المعينين وفقا للمعدلات المحلية من الخضوع للاقتطاع الإلزامي؛

(ب) '1' يحسب الاقتطاع الإلزامي بالمعدلات التالية في حالة الموظفين المبينة مرتباتهم في الفقرتين 1 و 3 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي:

الاقتطاع الإلزامي

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين لأغراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، والمعاشات التقاعدية (بالنسبة المئوية)
حتى 000 20 في السنة	11
من 001 20 إلى 000 40 في السنة	18
من 001 40 إلى 000 60 في السنة	25
من 001 60 فما فوق في السنة	30

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المطبقة بصدد المرتبات الأساسية الإجمالية (اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2006)

ألف – *معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بالنسبة للموظفين المعيلين:*

المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	*معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين الذين لهم زوج معال أو ولد معال (بالنسبة المئوية)*
الـ 000 50 دولار الأولى في السنة	**19**
الـ 000 50 دولار التالية في السنة	**28**
الـ 000 50 دولار التالية في السنة	**32**
المدفوعات المتبقية الخاضعة للاقتطاع الإلزامي	**35**

باء – *معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين غير المعيلين*

تكون مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الذين ليس لهم أزواج معالون ولا أولاد معالون معادلة للفروق بين المرتبات الإجمالية في مختلف الرتب والدرجات وصافي مرتبات غير المعيلين المقابلة لها.

‘2’ يحسب الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين بالمعدلات التالية في حالة الموظفين الذين تحدد مرتباتهم بموجب الفقرة 6 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي:

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	*الاقتطاع الإلزامي (بالنسبة مئوية)*
حتى 000 20 في السنة	**19**

مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	*الاقتطاع الإلزامي (بالنسبة مئوية)*
من 001 20 إلى 000 40 في السنة	**23**
من 001 40 إلى 000 60 في السنة	**26**
من 001 60 فما فوق في السنة	**31**

'3' يحدد الأمين العام أيا من جدولي الاقتطاع الإلزامي الواردين في الفقرتين الفرعيتين '1' و '2' أعلاه ينطبق على كل فئة من فئات الموظفين الذين تحدد مرتباتهم بموجب الفقرة 5 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي؛

'4' في حالة الموظفين الذين يوضع جدول مرتباتهم بعملات غير دولار الولايات المتحدة، تحدد المبالغ التي يطبق عليها الاقتطاع الإلزامي بالعملة المحلية بما يعادل المبالغ المذكورة آنفا بالدولار وقت إقرار جدول مرتبات الموظفين المعنيين؛

(ج) في حالة الشخص الذي لا توظفه الأمم المتحدة لسنة تقويمية كاملة، أو في الحالات التي يحدث فيها تغيير في المعدل السنوي للمدفوعات التي تؤدى للموظف، يحسب معدل الاقتطاع الإلزامي على أساس المعدل السنوي لكل دفعة صرفت له؛

(د) تحصّل الأمم المتحدة الاقتطاعات الإلزامية المحسوبة بموجب الأحكام السابقة من هذا البند من النظام الأساسي بخصمها من المدفوعات. ولا يردّ أي جزء من المبالغ المقتطعة على هذا النحو بسبب انتهاء الخدمة أثناء السنة التقويمية؛

(هـ) الإيرادات المتحصلة من الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، التي لا يتم التصرف بها على وجه آخر بقرار خاص من الجمعية العامة، تقيد لحساب صندوق معادلة الضرائب المنشأ بموجب قرار الجمعية العامة 973 ألف (د–10)؛

(و) في الحالات التي يخضع فيها مرتب الموظف والمكافآت التي تدفعها له الأمم المتحدة للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين حسب هذا النظام ولضريبة الدخل الوطنية في آن واحد، يؤذن للأمين العام أن يرد إلى الموظف مبلغ الاقتطاع الإلزامي المحصل منه، وذلك بالشروط التالية:

'1' المبلغ المسدد للموظف يجب ألا يتجاوز بأي حال مبلغ ضرائب الدخل التي دفعها الموظف والتي تكون مستحقة عليه عن دخله من الأمم المتحدة؛

'2' إن كان مبلغ ضرائب الدخل هذه يزيد عن مبلغ الاقتطاع الإلزامي، يجوز للأمين العام أن يدفع أيضا للموظف مبلغ هذه الزيادة؛

'3' تقيد المبالغ المدفوعة وفقا لأحكام هذا البند من النظام الأساسي خصما على حساب صندوق معادلة الضرائب؛

'4' يؤذن بالدفع، وفقا للشروط المقررة في الفقرات الفرعية الثلاث السابقة، فيما يتعلق بمبالغ استحقاقات الإعالة وتسويات مقر العمل التي لا تخضع للاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين ولكن قد تخضع لضريبة الدخل الوطنية.

البند 3-4

(أ) يحق للموظفين المبينة مرتباتهم في الفقرتين 1 و 3 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي أن يحصلوا على بدلات إعالة عن الولد المعال وعن الولد المعوق وعن المعال من الدرجة الثانية حسب المعدلات التي أقرتها الجمعية العامة، على النحو التالي:

'1' يحصل الموظف على بدل عن كل ولد معال، على ألا يدفع هذا البدل فيما يتعلق بالولد الأول المعال إذا لم يكن للموظف زوج معال، وفي هذه الحالة يحق للموظف أن يطبق على

مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) '1' من البند 3-3 من النظام الأساسي للموظفين؛

'2' يحصل الموظف على بدل خاص عن كل ولد معوق. على أن الموظف إن لم يكن له زوج معال ويستحق أن يطبق على مرتبه الاقتطاع الإلزامي على أساس معدل المعيل المبين في الفقرة الفرعية (ب) '1' من البند 3-3 من النظام الأساسي للموظفين، يكون ذلك البدل هو نفس البدل الذي يدفع عن الولد المعال حسب المبين في الفقرة الفرعية '1' أعلاه؛

'3' في حالة عدم وجود زوج معال، يدفع للموظف بدل سنوي واحد لا غير عن معال من الدرجة الثانية إذا كان يتولى إعالة أم أو أب أو أخ أو أخت.

(ب) إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفا في الأمانة العامة، جاز لأحدهما المطالبة باستحقاق الإعالة عن الأولاد المعالين بموجب الفقرة الفرعية (أ) '1' و '2' أعلاه، وفي هذه الحالة لا يجوز للآخر أن يطالب إلا بالبدل المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (أ) '3' أعلاه، إن كان ينطبق على حالته؛

(ج) تفادياً للازدواج في الاستحقاقات وتحقيقاً للمساواة بين الموظفين الذين يحصلون على استحقاقات إعالة في شكل منح حكومية بموجب القوانين السارية والموظفين الذين لا يحصلون على مثل هذه الاستحقاقات، يضع الأمين العام شروطاً تحد من مبلغ بدل إعالة الولد المبين في الفقرة (أ) '1' أعلاه بحيث لا يتجاوز مقدار ما يدفع منه للموظف مقدار الفارق بين استحقاقات الإعالة التي يتمتع بها الموظف أو زوجه بموجب القوانين السارية وبين مبلغ البدل الكامل إن كان أكبر من هذه الاستحقاقات؛

(د) يحق للموظفين الذين يحدد الأمين العام

مرتباتهم بموجب الفقرة 5 أو الفقرة 6 من المرفق الأول لهذا النظام الأساسي أن يحصلوا على بدلات إعالة بمعدلات وشروط يحددها الأمين العام، مع إيلاء المراعاة الواجبة للظروف السائدة في موقع العمل؛

(هـ) تقدم طلبات بدلات الإعالة كتابة وتدعم بإثباتات يقبلها الأمين العام. ويلزم تقديم طلب جديد كل عام للحصول على بدل الإعالة.

<u>ثالثا- النظام الأساسي لشؤون الموظفين لمنظمة الاغذية والزراعة للأمم المتحدة (F A O)</u>

يضم النظام الأساسي لشؤون الموظفين الشروط الأساسية للخدمة، والحقوق والواجبات والالتزامات الأساسية للموظفين في منظمة الأغذية والزراعة. وهو يمثل المبادئ العريضة وسياسات الموظفين بالنسبة للتعين والإدارة في المنظمة. وعلى المدير العام، باعتباره أكبر مسؤول إداري، أن يضع لائحة لشؤون الموظفين، وأن ينفذ هذه اللائحة، على أن تكون متسقة مع هذه المبادئ حسبما يراه ضروريا.

المادة 1

301 – 1 الواجبات والالتزامات والمزايا

301-1-1 موظفو المنظمة هم من موظفي الخدمة المدنية الدولية. ومسؤولياتهم ليست قطرية وإنما هي مسؤوليات دولية تماما. وعند قبولهم التعيين، فإنهم يتعهدون بالقيام بوظائفهم وأن يتسقوا في سلوكهم مع مصالحة منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة التي يرونها فحسب.

301-1-2 يخضع الموظفون لسلطة المدير العام، الذي يحق له إلحاقهم بأي نشاط أو مكتب في المنظمة، وهم مسؤولون أمامه عن القيام بوظائفهم.

– 1-21 وقت الموظف جميعه ملك للمدير العام.

– 1-22 يحدد المدير العام ساعات العمل الأسبوعية المعتادة.

301-1-3 لا يجوز للموظفين أثناء أدائهم لوجباتهم أن يطلبوا أو يقبلوا أي تعليمات من أي حكومة، أو من أي سلطة أخرى خارج المنظمة.

301-1-4 جميع الموظفين أن يتصرفوا في جميع الأوقات بطريقة تناسب وضعهم كموظفين في الخدمة المدنية الدولية، دون أن يمارسوا أي نشاط يتعارض مع الأداء اللائق لمهامهم في المنظمة. وعليهم بالابتعاد عن أي عمل، وبالأخص أي نوع من التصريحات العامة التي قد تنعكس سلبا على وضعهم. وإذا لم يكن من المنتظر أن يتخلوا عن مشاعرهم الوطنية أو عن معتقداتهم السياسية والدينية، فإن عليهم أن يراعوا في جميع الأوقات التحفظ والكياسة اللذين يفرضهما عليهم وضعهم الدولي.

301-1-5 على الموظفين أن يمارسوا أكبر قدر من الكتمان بالنسبة لجميع مسائل العمل الرسمية. فليس لهم أن يبلغوا أي شخص بأي معلومات يعرفونها بحكم منصبهم الرسمي ولم تعلن بشكل عام، باستثناء ما يحدث أثناء قيامهم بوجباتهم، أو بناء على ترخيص من المدير العام. ولا يجوز لهم في أي وقت من الأوقات استخدام مثل هذه المعلومات لتحقيق منفعة خاصة. ولا تنتهي هذه الالتزامات بمجرد انتهاء علاقة الموظف بالمنظمة.

301-1-6 لا يجوز لأي موظف أن يقبل أي ألقاب، أو أوسمة، أو خدمات، أو هدايا، أو مكافآت، من أي حكومة، باستثناء ما يعطي لمن خدموا في الحرب، ولا يجوز لأي موظف أن يقبل أي ألقاب أو أوسمة أو خدمات أو هدايا أو مكافآت من أي مصدر خارج المنظمة دون أن يحصل أولا على موافقة المدير العام. ولن تعطى هذه الموافقة إلا في الحالات الاستثنائية، وعندما لا يتعارض مثل هذا القبول مع المادتين 301-1-2 و 301-1-21 من أحكام النظام الأساسي لشؤون الموظفين، ومع وضع الموظف كأحد موظفي الخدمة المدنية الدولية.

301-1-7 على أي موظف يصبح مرشحاً لوظيفة عامة أو شخصية سياسية، أن يستقيل من المنظمة.

301-1-8 يتمتع الموظفون بالمزايا والحصانات المشار إليها في المادة السابعة من الدستور وفي اتفاق المزايا والحصانات للوكالات المتخصصة – في حالة تصديق الحكومات المعنية على هذا الاتفاق. وهذه الامتيازات والحصانات معطاة من أجل مصالح

المنظمة. ولا يمكن أن يستخدمها الموظف التي يتمتع بها كذريعة لعدم الوفاء بالتزاماته الخاصة أو عدم احترامه للقوانين أو تعليمات الشرطة. وفي أي حالة تثار فيها هذه المزايا والحصانات، على الموظف أن يبلغ ذلك على الفور إلى المدير العام، الذي له وحده أن يقرر إلغاءها.

301-1-9 على الموظف أن يؤدي القسم أو الإعلان التالي:

"أقسم (أتعهد، أعد) جادا أن أمارس بكل إخلاص ووعي وضمير، المهام الموكولة كأحد موظفي الخدمة المدنية الدولية في منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، وأن أؤدي هذه المهام وأجعل سلوكي متسقا مع مصالح المنظمة الظاهرة وحدها، وألا أطلب أو أقبل أي تعليمات بشأن أداء واجباتي من أي حكومة أو أي سلطة خارج المنظمة".

- 1- 91 يؤدي المدير العام هذا القسم أو الإعلان شفويا في اجتماع عام للمؤتمر، ويؤديه نائب المدير العام في اجتماع عام للمجلس، ويؤديه جميع الموظفين الآخرين في المنظمة أمام المدير العام أو من ينيبه عنه.

المادة 2

301 - 2 تصنيف الوظائف والموظفين

301-2-1 يقوم المدير العام - بالاتساق مع المبادئ التي وضعها المؤتمر والمجلس - بوضع الأحكام المناسبة لتصنيف الوظائف والموظفين، طبقا لطبيعة الواجبات والمسؤوليات المطلوبة.

المادة 3

301 - 3 المرتبات والبدلات ذات الصلة

301-3-1 يحدد المدير العام مرتبات الموظفين طبقاً لأحكام الملحق الأول بهذا النظام الأساسي لشؤون الموظفين.

- 3-11 سيتفاوت المرتب الصافي للموظفين من الفئتين المهنية والعليا، الذين لديهم من يعولونهم عن مرتبات من ليس لديهم من يعولون بواسطة معدلات مختلفة

للاستقطاعات الضريبية من الموظفين، كما هو مقرر في مجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة.

301-3-2 يحدد المدير العام طريقة دفع علاوات الإعالة للموظفين الذين يعملون طوال الوقت والذين يتم تعيينهم لمدة سنة أو أكثر.

-3-21 بالنسبة للموظفين من الفئتين المهنية والعليا، تسدد علاوات الإعالة على الوجه التالي:

(1) بالنسبة لكل طفل معال - باستثناء الطفل المعوق - 730 1 دولارا في السنة عدا (3) أدناه؛

(2) بالنسبة للطفل الذي يعلن أنه معوق جسدياً أو عقلياً، سواء بصفة دائمة أو لفترة ينتظر أن تطول، 460 3 دولارا، عدا (3) أدناه؛

(3) في حالة عدم وجود زوج معال، لا تدفع علاوة إعالة عن الطفل الأول الذي تنطبق عليه معدلات الإعالة للاستقطاعات الضريبية إلا إذا كان الطفل الأول المعال معوقا، فيدفع في هذه الحالة بدل قيمته 730 1 دولارا في السنة؛

(4) في حالة عدم وجود زوج معال، تدفع علاوة واحدة لأحد المعالين التالين من الدرجة الثانية: الأب أو الأم أو الأخ أو الأخت، بقيمة 619 دولارا في السنة.

تحدد هذه البدلات - إذا دفعت بعملة بلد مقر العمل، كما هو محدد في مجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة.

-3-22 إذا كان كلا الزوجين يعمل في المنظمة، لا يحق إلا لواحد منهم أن يطلب علاوة إعالة الأطفال بالنسبة للطفل الأول بمقتضى المادة **301-3-11** من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، وبالنسبة للأطفال الآخرين بمقتضى المادة **301-3-21 (1)** من هذه اللائحة؛ وفي هذه الحالة يحق للموظف الثاني أن يطلب علاوة إعالة للمعالين من الدرجة الثانية بمقتضى المادة **301-3-21 (4)** من اللائحة، إذا كان له الحق في ذلك.

-3-23 للموظفين من فئة الخدمة العامة الحق في الحصول على علاوات إعالة بالمعدلات والشروط التي يقررها المدير العام، مع مراعاة الظروف في المكان الذي يوجد فيه

المكتب.

24-3- سعيا وراء تلافي ازدواج المزايا، وتحقيقا للمساواة بين الموظفين الذين يحصلون على مزايا إعالة من أي مصدر خارج المنظمة وبين هؤلاء الذين لا يحصلون على مثل هذه المزايا، يحق للمدير العام أن يضع شروطا تقضي بعدم صرف علاوة الإعالة للطفل إلا إذا كانت مزايا الإعالة التي يحصل عليها الموظف أو زوجه تقل عن علاوة الإعالة.

301-3-3 منحة التعليم

31-3- مع مراعاة الحد الأقصى الذي يقرره المجلس، يجوز للمدير العام أيضا أن يضع الأحكام والشروط التي تصرف بمقتضاها منحة التعليم إلى:

(أ) الموظفين الذين يخدمون خارج بلادهم والذين ينتظم أبناؤهم المعالون في مدارس أو جامعات أو معاهد مماثلة، لسنوات دراسية كاملة؛

(ب) الموظفين الذين يعاد تعيينهم في بلادهم لفترة خدمة أخرى في أعقاب عملهم لمدة سنة أو أكثر خارج بلادهم، ممن ينتظم أبناؤهم في مدارس أو جامعات أو مؤسسات مماثلة، لسنة دراسية كاملة.

(ج) أي موظف، سواء كان مغتربا أم لا، يعجز أبناؤه المعالون لأسباب الإعاقة الجسدية أو العقلية عن الانتظام في مؤسسة تعليمية عادية، ويحتاجون بالتالي إلى تعليم أو تدريب خاص لإعدادهم للاندماج الكامل في المجتمع، أو أنهم يحتاجون إلى تعليم أو تدريب خاص أثناء وجودهم في مؤسسة تعليمية عادية، لمساعدتهم على تجاوز إعاقتهم.

وعند تطبيق جدول تسديد المصروفات المعتمد بالنسبة لمنحة التعليم، إذا كان الموظف قد دفع المصروفات بعملة غير الدولار الأمريكي، يكون سعر التحويل أو المبلغ المدفوع كما هو مقرر في مجموعة التعليمات الإدارية للمنظمة.

3-32- يبدأ استحقاق منحة التعليم بمقتضى المادة **301-3-31** (أ) و**301-3-31** (ب) من النظام الأساسي لشؤون الموظفين عندما يبلغ الطفل الخامسة من عمره، وتستمر حتى نهاية السنة الرابعة من تعليمه التالي للتعليم الثانوي أو حصوله على أول درجة معترف بها، أيهما أقصر.

3-33- يستمر استحقاق منحة التعليم طبقا للمادة **301-3-31** (ب) من النظام الأساسي لشؤون الموظفين للفترة الباقية من السنة الدراسية الجارية، بشرط ألا يتعدى ذلك سنة دراسية كاملة واحدة بعد العودة من الخدمة في الخارج.

3-34- يبدأ استحقاق منحة التعليم بمقتضى المادة **301-3-31** (ج) من النظام الأساسي لشؤون من الموظفين تاريخ الحاجة إلى التعليم أو التدريب الخاص حتى نهاية السنة التي يصل فيها عمر الطفل إلى 25 سنة. وفي الحالات الاستثنائية، يجوز للمدير العام تمديد الاستحقاق إلى سن 28سنة.

3-35- السفر لغرض الدراسة:

(1) طبقا للشروط التي يحددها المدير العام، يجوز دفع تكاليف سفر الطفل ذهابا وعودة مرة في كل سنة دراسية، بالطريق الذي يعتمده المدير العام بين المؤسسة التعليمية ومقر عمل الموظف، أو أي نقطة أخرى يوافق عليها المدير العام إذا كانت هناك ظروف استثنائية تبرر ذلك، بشرط ألا يتعدى المبلغ الذي تدفعه المنظمة قيمة الرحلة ذهابا وعودة بين بلد الموظف ومقر عمله.

(2) ومع ذلك، ففي الحالات التي يعمل فيها الموظفون في أماكن عمل معينة كما جاء في مجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة، يجوز دفع تكاليف هذا السفر مرتين في السنة التي لا يستحق فيها الموظف إجازة لزيارة الوطن.

(3) تسديد تكاليف السفر المنصوص عليها في (1) أعلاه عن الطفل الذي يستحق منحة تعليم بمقتضى المادة 301-3-31 (ج) من النظام الأساسي لشؤون العاملين والذي دخل مؤسسة تعليمية بعيدة عن مقر العمل، بحد أقصى تكاليف رحلتين في السنة بين المؤسسة التعليمية ومقر عمل الموظف. وفي حدود المبلغ المذكور، يجوز للمدير العام أن يصدق على تسديد قيمة الرحلتين بين المؤسسة التعليمية ونقطة أخرى. وفي

حالات استثنائية للغاية، يجوز للمدير العام أن يرخص بتسديد تكاليف السفر لشخص يرافق الطفل المعوق.

301-3-4 للمدير العام أن يقرر في كل حالة ما إذا كان بدل الإعالة أو منحة التعليم تمتد إلى الأطفال بالتبني أو أبناء الزوج/الزوجة.

المادة 4

301 - 4 التعيين والترقية

301-4-1 تعيين الموظفين من سلطة المدير العام، كما تنص على ذلك المادة 7 من الدستور والمادة 39 (1) من اللائحة العامة للمنظمة. وعند التعيين، يتلقى كل موظف خطاب تعيين طبقا لأحكام الملحق الثاني بهذا النظام الأساسي، موقع من المدير العام أو أي موظف يوقع باسم المدير العام.

301-4-2 والاعتبار الأول عند تعيين الموظف أو نقله أو ترقيته، هو ضرورة ضمان أعلى مستويات من الكفاءة والأهلية والنزاهة. وسيراعى الاهتمام اللائق بتعيين الموظفين على أساس أكبر نطاق جغرافي ممكن.

301-4-3 اختيار الموظفين وتعويضهم دون أي تفرقة بالنسبة للجنس أو العنصر أو الدين. وسيتم اختيارهم على أسس تنافسية كلما كان ذلك ممكناً.

301-4-4 تنفيذا لأحكام المادة 39 (2) من اللائحة العامة للمنظمة، ودون الإخلال بتعيين مواهب جديدة على جميع المستويات، لابد من المراعاة التامة عند شغل الوظائف الشاغرة للمؤهلات والخبرات الضرورية للأشخاص العاملين بالفعل في خدمة المنظمة. وسيطبق هذا الاعتبار أيضا على أساس متبادل مع منظمات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي ترتبط بعلاقات مع المنظمة.

301-4-5 رهنا بهذه المادة من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، يمنح الموظفون عقــود تعيين مستديمة أو محددة الأجل، وفقا للظروف والشروط التي تتفق وهذا النظــام ويحددها المدير العام. وتتضمن جميع التعيينات فترة اختبار لا تتجاوز 18 شهرا. كما يمكن أن يمنح موظفو برنامج الأغذية العالمي عقود تعيين غير محددة الأجل.

301-4-6 يمنح مساعدو المدير العام عقود تعيين محددة الأجل لفترة لا تتعدى خمس سنوات، قابلة للتمديد أو التجديد. وإذا قبل أحد الموظفين ممن لديهم نوع آخر من التعيين، أو منح عقد تعيين لمدة تتجاوز أكثر من خمس سنوات، وظيفة برتبة مدير عــام مساعد، فإن وضع التعيين أو التعيين لأجل محدد سوف يعدل في هــذه الحالــة، كشرط للقبول، اتساقا مع أحكام هذه المادة.

301-4-7 يضع المدير العام المعايير الطبية المناسبة، التي ينبغي توافرها في الموظفين قبل التعيين.

المادة 5

301 - 5 الإجازة السنوية والإجازة الخاصة

301-5-1 يمنح الموظفون إجازة سنوية مناسبة.

301-5-2 يجوز للمدير العام الترخيص بإجازة خاصة في الحالات الاستثنائية.

301-5-3 يمنح الموظفون المستحقون إجازة لزيارة الوطن مرة كل سنتين. أما الموظفــون الذين يكون بلدهم هو نفس مقر عملهم، أو الذين يستمرون في الإقامة في بلدهم أثناء تأديتهم لواجباتهم الرسمية، فلن يكون لهم الحق في إجازة لزيارة الوطن.

المادة 6

301 – 6 الضمان الاجتماعي

301-6-1 سيتم الترتيب لمشاركة الموظفين في صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية، طبقا للوائح الصندوق.

301-6-2 يضع المدير العام خطة للضمان الاجتماعي للموظفين، تشمل تقديم الرعاية الصحية، والإجازات المرضية، وإجازة الوضع، وتعويض مناسب في حالات المرض أو الحوادث أو الوفاة التي تعزى إلى أداء الواجبات الرسمية نيابة عن المنظمة.

المادة 7

301 – 7 مصروفات السفر ونقل الأمتعة

301-7-1 تدفع المنظمة في الحالات المناسبة، وبناء على الشروط والتعاريف التي يضعها المدير العام، تكاليف السفر إلى الموظفين وأزواجهم ومن يعولونهم من أطفال.

301-7-2 تدفع المنظمة، بناء على الشروط والتعاريف التي يضعها المدير العام – تكاليف نقل الأمتعة إلى الموظفين.

301-7-3 للمدير العام أن يوقف دفع أي مبلغ بالكامل أو جزء منه يكون مستحقا طبقا لمجموعة التعليمات الإدارية في المنظمة، مقابل سفر أسرة الموظف المباشرة وما يتصل بالسفر من مصروفات، إذا كان هذا الموظف قد حصل للأسرة على مبلغ لنفس الغرض من مصدر خارج المنظمة.

المادة 8

301 – 8 العلاقات بين الإدارة والموظفين

301-8-1 طبقا للمبدأ القائل بأن من حق الموظفين التنظيم بغرض حماية مصالحهم والدفاع عنها، يقوم واحد أو أكثر من الأجهزة الممثلة للموظفين التي يعترف بها المدير العام بإقامة علاقات مستمرة مع المدير العام والتفاوض معه بشأن أحكام وشروط تشغيل الموظفين ورعايتهم بشكل عام.

-8-11 أي مفاوضات بين الأجهزة المعترف بها التي تمثل الموظفين وبين المدير العام ستفهم على أن للمدير العام – طبقا للأحكام التي تحدد مسؤوليته الدستورية – أن يحتفظ لنفسه بحق اتخاذ القرار النهائي في المسائل التي تدخل في حدود سلطته.

-8-12 في أي مفاوضات تجري مع هذه الأجهزة التي تمثل الموظفين، لا يلزم المدير العام باتخاذ أي قرار نهائي، إذا كان مثل هذا القرار من سلطة الأجهزة الرئاسية للمنظمة أو إذا كان يخرج عن النظام الموحد للأمم المتحدة، وفي مثل هذه الحالات، يسعى المدير العام إلى التوصل إلى مواقف متفق عليها ترفع إلى الأجهزة المختصة في المنظمة أو إلى النظام الموحد.

-8-13 لا يجوز للأجهزة المعترف بها التي تمثل الموظفين إجراء أي "مفاوضات" مع أي جهاز من الأجهزة الرياسية، وإن كان يحق للمجلس – في الظروف الاستثنائية، أن يسمح لها بحضور اجتماعات المجلس لعرض وجهات نظرها، بشرط موافقة المدير العام على طلبها بحضور مثل هذه الاجتماعات.

301-8-2 يراعي المدير العام عند اتخاذ قراره بالاعتراف بأي مجموعة باعتبارها جهاز يمثل الموظفين، ما إذا كان:

(1) هذا الجهاز يمثل عددا كبيرا كافيا من الموظفين أو مجموعة متميزة بصورة كافية من الموظفين؛

(2) ما إذا كانت النظم الأساسية والأهداف المعلنة لمثل هذا الجهاز تتسق مع الأهداف الدستورية للمنظمة.

301-8-3 للمدير العام - بالاتفاق مع الأجهزة المعترف بها لتمثيل الموظفين - أن يشكل آلية إدارية مشتركة يشارك فيها الموظفون، لإسداء المشورة إليه بشأن سياسات شؤون الموظفين والمسائل العامة المتعلقة برعايتهم، وأن ترفع إليه أي اقتراحات تراها لإدخال تعديلات على النظام الأساسي لشؤون العاملين ولائحة شؤون العاملين.

المادة 9

301 - 9 نهاية الخدمة

301-9-1 يجوز للمدير العام إنهاء تعيين أي موظف لديه عقد دائم (1) إذا استلزمت الخدمة إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، أو (2) إذا ثبت أنه يؤدي عمله بصورة غير مرضية، أو (3) إذا عجز لأسباب صحية عن مواصلة عمله.

-9-11 يجوز للمدير العام أيضا - في الظروف الاستثنائية - أن ينهي تعيين أي موظف حصل على عقد دائم أو على عقد لأجل محدد، إذا كان هذا الإجراء في مصلحة الإدارة الحسنة للمنظمة، وطبقا للمعايير التي نص عليها دستور المنظمة، بشرط ألا يعترض الموظف المعني على هذا الإجراء.

-9-12 يجوز للمدير العام أن ينهي تعيين أي موظف حصل على عقد محدد الأجل قبل انتهاء هذا الأجل لأي سبب من الأسباب المحددة في المادة 301-9-1 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، أو لأي أسباب أخرى قد ترد في خطاب التعيين.

-9-13 في حالة الموظفين الذين يمرون بفترة اختبار أو حصلوا على أي نوع آخر من التعيين لم يرد في المادتين 301-9-1 و 301-9-12 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، يجوز للمدير العام أن ينهي تعيينهم في أي وقت، إذا وجد أن هذا الإجراء في مصلحة المنظمة.

-9-14 يجوز للمدير العام، بناءً على مشورة المسؤول الطبي في المنظمة، أن ينهي خدمة موظف بعقد مستديم أو محدد الأجل، أو - في حالة برنامج الأغذية العالمي- بعقد غير محدد الأجل، عندما يكتشف أن الموظف غير قادر على أداء واجباته المعينة بسبب قصور جسماني أو عقلي، ورغم أنه مؤهل وصالح لوظيفة أخرى في المنظمة، فإن مثل هذه الوظيفة ليست شاغرة.

301-9-2 يجوز للموظفين الاستقالة من المنظمة بإبلاغ المدير العام بالمذكرة المطلوبة طبقا لشروط تعيينهم.

301-9-3 في حالة إنهاء المدير العام لتعيين أحد الموظفين، يبلغ الموظف بالطريقة التي يحددها النظام الأساسي لشؤون الموظفين ولائحة شؤون الموظفين. ويحدد المدير العام قيمة تعويض إنهاء الخدمة طبقا للمعدلات المحددة في <u>الملحق الثالث</u> بهذا النظام الأساسي.

301-9-4 يضع المدير العام خطة لتسديد منح العودة إلى الوطن، في حدود المعدلات القصوى وطبقا للشروط المحددة في الملحق الرابع بهذا النظام الأساسي.

301-9-5 لا يجوز بقاء الموظف في الخدمة الفعلية بعد سن الثانية والستين، ما لم يمدد المدير العام - لمصلحة المنظمة - هذا السن في الحالات الاستثنائية. والعادة أن يكون مثل هذا التمديد لمدة سنة واحدة في كل مرة. ويجوز للموظفين - عدا هؤلاء الذين انضموا إلى صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية يوم 1990/1/1 أو بعد ذلك، أو عادوا إلى الانضمام إليه في هذا التاريخ، إذ يحق لهم التقاعد في سن الستين.

المادة 10

301 - 10 الإجراءات التأديبية

301-10-1 يجوز للمدير العام تشكيل آلية إدارية بمشاركة الموظفين، تكون على استعداد لإسداء المشورة له بشأن الحالات التأديبية.

301-10-2 يجوز للمدير العام توقيع إجراءات تأديبية على الموظفين الذين يسلكون سلوكا معيبا، كما يجوز له الإسراع بفصل أي موظف نتيجة خطأ جسيم.

3-10-301 الموظفون الذين تنهي المنظمة تعيينهم، أو الذين تخفض درجاتهم أو يوقفــون عن العمل، من حقهم الحصول على بيان مكتوب بأسباب ذلك عند تلقيهم إخطار الإنهاء، مع إعطائهم فرصة للرد كتابة.

المادة 11

301 - 11 التظلمات

1-11-301 يجوز للمدير العام تشكيل لجنة داخل المنظمة لإسداء المشورة له بشأن حــالات التظلم من الموظفين الأفراد بشأن أي شكوى ناجمة عن إجراء تأديبي أو عــن قرار إداري يدعي الموظف أنه يتعارض - شكلاً أو موضــوعاً - مــع أحكــام تعيينه أو مع أي مادة ذات صلة في النظام الأساسي لشؤون العاملين، أو لائحة شؤون العاملين، أو التوجيهات الإدارية. وللمدير العــام - بنــاء علــى طلــب الموظف - أن يصدر قراراً نهائياً دون اللجوء إلى اللجنة المــذكورة. وتتكــون هذه اللجنة من عضوين وخمسة أعضاء مناوبين ينتخبهم الموظفــون جميعــا، ورئيس مستقل يعينه المجلس. كما سيعين المجلس رئيسين بديلين للقيام بالعمل في حالة غياب الرئيس، وإذا تغيب الرئيس والرئيسان البديلان، يجــوز لبــاقي أعضاء اللجنة أن ينتخبوا رئيساً <u>مؤقتاً</u>، على ألا يكون من بين الموظفين.

2-11-301 تقوم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، طبقا للشروط الواردة في نظامهــا الأساسي (باستثناء الحالات التي تعرض على المحكمة الإدارية للأمم المتحــدة بمقتضى المــــادة**<u>3-11-301</u>** من النظام الأساسي لشؤون الموظفين) بالنظر في طلبات الموظفين الذين يدعون مخالفة شروط وأحكام تعيينهم، بما في ذلــك جميع المواد ذات الصلة في النظام الأساسي ولائحة شؤون العاملين، وإصــدار حكمها في هذه الطلبات.

301-11-3 تقوم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، طبقا للشروط الواردة في نظامها الأساسي، بالنظر في الطلبات المقدمة من موظفي المنظمة الذين يدعون مخالفة النظام الأساسي لصندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية، الذي يشتركون فيه، طبقا لأحكام المادة <u>301-6-1</u> من النظام الأساسي لشؤون الموظفين.

المادة 12

301 - 12 أحكام عامة

301-12-1 ينطبق هذا النظام الأساسي، الذي بدأ تنفيذه في 1952/7/1، على جميع الموظفين، ويجوز استكمال هذا النظام أو تعديله بمعرفة المؤتمر أو المجلس، دون الإخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين. وتنطبق أي تعديلات، وكذلك أي لوائح قد يصدرها المدير العام في إطار النظام الأساسي السابق، على جميع العاملين.

301-12-2 يكون تطبيق هذا النظام الأساسي لشؤون العاملين وأي لوائح تصدر بمقتضاها، وجميع التعديلات، متمشية مع القرارات ذات الصلة للجنة الخدمة المدنية الدولية. وكما جاء في المادة 39 (3) من اللائحة العامة للمنظمة، فإن من حق المدير العام تعديل النظام الأساسي لشؤون الموظفين بالطريقة التي يتطلبها تنفيذ مثل هذه القرارات. كما أن للمدير العام أن يعدل النظام الأساسي لشؤون الموظفين من أجل تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، والتي تتعلق بمرتبات وبدلات الموظفين من الفئتين المهنية والعليا.

المراجع

أولا- الكتب العلمية

(أ)-باللغة العربية(حسب الترتيب الابجدي)

27- أبو الوفا، أحمد (2005)،الوسيط فى قانون المنظمات الدولية ،القاهرة،دار النهضة العربية.

28- أبو الوفا ،أحمد، (1999)،قانون العلاقات الدبلوماسية والقنصلية (علماً وعملاً) مع اشارة خاصة لما هو مطبق فى مصر، دار النهضة العربية ،القاهرة ،ط 1.

29- أبو حجازة ،أشرف عرفات ،(2004-2005)،الوسيط فى قانون التنظيم الدولي ،شركة ناس للطباعة ،القاهرة ،الطبعة الثالثة .

30- الدقاق، محمد السعيد، (د.ت) ،التنظيم الدولى ،الدار الجامعية ، الاسكندرية .

31- السيد ،رشاد عارف (2007) ،الوسيط في المنظمات الدولية ، الطبعة الثانية ، عمان .

32- العناني، إبراهيم محمد ،(1975)، التنظيم الدولي ،دار الفكر العربي ،القاهرة .

33- الغنيمى ،محمد طلعت ،(1974)،الأحكام العامة في قانون الأمم والتنظيم الدولي ، القاهرة .

34- الفتلاوي ، سهيل حسين ، (2010) ، القانون الدبلوماسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، المملكة الأردنية الهاشمية.

35- المجذوب، محمد (2006)، التنظيم الدولي" النظرية العامة والمنظمات العالمية

والاقليمية المتخصصة "، الطبعة الثامنة ، منشورات الجبلي الحقوقية ، بيروت .

36- الموسى ،محمد خليل ،(2003) ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ،دار وائل للنشر ،الطبعة الاولى .

37- الوحيشى ،الهادي محمد ،(2004) المركز القانوني للموظف الدولي ودوره فى حل المنازعات الدولية ، جامعة الحسن الثاني ،المملكة المغربية .

38- بدوى ، حمادة محمد ،(2004)، ضمانات الموظفين الدوليين، دراسة مقارنة، جامعة أسيوط .

39- حسين عطية،(1991)، الجهاز الادارى للمنظمة الدولية (الامانة العامة للامم المتحدة) ،دراسة تطبيقية ، مركز البحوث والدراسات السياسية ،القاهرة .

40- رسلان، أنور أحمد، (2006)، (دراسة لتقويم الاداء الوظيفى فى القانون المقارن وفى قوانين دول مجلس التعاون الخليجى)، دار النهضة العربية ، القاهرة ،ط2 .

41- رسلان أنور أحمد،(2000).وسيط القانون الادارى. دار النهضة العربية، ط 1 القاهرة

42- رفعت، أحمد محمد، (1999)،القانون الدولى العام ،مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ،مطبعة جامعة القاهرة.

43- رفعت، أحمد محمد، (1998)، المنظمات الدولية .مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مطبعة جامعة القاهرة ، القاهرة.

44- زناتى، عصام محمد أحمد، (1995) ،قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ،القاهرة .

45- سرحان، عبد العزيز محمد ، (1990) القانون الدولى الادارى.القاهرة، دار النهضة العربية .

46- شهاب ،مفيد محمود،(1986) ،المنظمات الدولية ،الطبعة السادسة،القاهرة .

47- عبد الله، عز الدين ،القانون الدولى الخاص ،الجزء الاول ،الجنسية ، الطبعة السابعة .

48- عتلم ، حازم محمد (2001) ، أصول القانون الدولي العام :القسم الثـاني اشـخاص القانون الدولي " ،الطبعة الاولي ، دار النهضة العربية ،القاهرة.

49- عرفات ،عماد إبراهيم ،(2003) القانون الدولي لحقوق الإنسان .

50- علوان ، محمد ، الموظف الدولي ، كتاب غير منشور.

51- غانم ،محمد حافظ ،(1963)،مبادىء القانون الدولى العـام، دار النهـضة العربيـة، القاهرة 1963.

52- فؤاد، مصطفي احمد، القانون الدولي العام "الجزء الأول "،قانون المنظمات الدوليـة دراسة تأصيلية وتطبيقية ، منشأة المعارف ، القاهرة .

(ب)-باللغة الأجنبية

1-Annual digest and reports of public international law cases 1946

2-international puplic,dallo2 2004 le edition Pirre-marie dapuy, droit

3- Sydneg D., Bdiley. The Secretariat of the United Nations", 1964

ثانيا-المجلات والدوريات والمؤتمرات

1- إبراهيم ،ملاوي ،حصانة الموظفين الدوليين، مجلة المفكر ،العدد الثالث .

2- الحواتى، بركات موسى ،الخدمة المدنية الدولية للموظف الدولى، مجلة الدبلوماسى.

3-فوده ،عز الدين ،(ديسمبر1964)، "الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمـم المتحـدة وجامعة الدول العربية"، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الثاني .

ثالثا- القوانين والاحكام القضائية

1- ميثاق الامم المتحدة .

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

3-لائحة موظفي منظمة الدول الأمريكية.

4-لائحة موظفي الجماعة الأوربية.

5-النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

6-النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.

7-النظام الاساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

8- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة .

رابعاً- المراجع الالكترونية

1-النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة انظر الرابط الالكتروني

http://www.un.org/ar/oaj/unjs/

2- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة(اليونسكو) ، النصوص الأساسية ،طبعة 2010 ، باريس –فرنسا

http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001874/187429a.pdf

3--بحث منشور علي موقع الانترنت بعنوان " ضمانات الموظف الدولى"

http://www.justice-lawhome.com/vb/attachment.php?attachmentid=3399&d=1288177767

4- الأمم المتحدة ، موجز الأحكام والفتاوى والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية فـــي الفترة ما بين 1948- 1991

http://www.icj-cij.org/homepage/ar/files/sum_1948-1991.pdf

5-

http://dhabiya.maktoobblog.com/1595843/%D9%85

6-

http://www.un.org/arabic/geninfo/ir/ch6/ch6.htm